SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 19. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (XI KAD.)
W DNIU 20 LIPCA 2021 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 19)

20 lipca 2021 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach:
– rozwoju elektromobilności oraz bezpieczeństwa użytkowania elektrycznych pojazdów i infrastruktury technicznej
– stanu psychofizycznego pracownika związanego z ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy,

– „Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r.” – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy,

– Sytuacja kadrowo-płacowa w Państwowej Inspekcji Pracy a problemy w pozyskaniu specjalistycznej kadry pracowniczej – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący poseł Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum. Witam panią Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami. Witam wszystkich członków Rady.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: rozwoju elektromobilności oraz bezpieczeństwa użytkowania elektrycznych pojazdów i infrastruktury technicznej (pierwsze stanowisko) oraz stanu psychofizycznego pracownika związanego z ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy (drugie stanowisko), pkt 2 – Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy, pkt 3 – Sytuacja kadrowo-płacowa w Państwowej Inspekcji Pracy a problemy w pozyskaniu specjalistycznej kadry pracowniczej – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy, pkt 4 – sprawy bieżące. Pkt 2 i 3 będą rozpatrywane łącznie.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego posiedzenia? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do rozpatrzenia pkt 1 porządku dziennego – przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: rozwoju elektromobilności oraz bezpieczeństwa użytkowania elektrycznych pojazdów i infrastruktury technicznej oraz stanu psychofizycznego pracownika związanego z ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy.

Odczytam projekt stanowiska Rady w sprawie rozwoju elektromobilności oraz bezpieczeństwa użytkowania elektrycznych pojazdów i infrastruktury technicznej przygo-

towany przez Zespół do Spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 22 czerwca 2021 r. zapoznała się z problematyką zapewnienia bezpieczeństwa użytkowania elektromobilnych pojazdów oraz niezbędnej dla nich infrastruktury technicznej. Materiały do dyskusji zostały przygotowane przez Urząd Dozoru Technicznego (UDT), Sieć Badawczą Łukasiewicz – Przemysłowy Instytut Motoryzacji (PIMOT) oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB).

Na posiedzeniu zostały przedstawione zagrożenia występujące podczas serwisowania pojazdów elektrycznych z uwagi na nowe rodzaje instalacji (m.in. sieci prądu stałego lub przemiennego, wysokiego napięcia). Podkreślono także zagrożenia pożarowe związane z użytkowaniem dużej pojemności akumulatorów litowo-jonowych. Omówiono również zasady kontroli bezpieczeństwa użytkowania stacji ładujących samochody elektryczne i hybrydowe.

Napęd elektryczny i hybrydowy wprowadzany jest w samochodach osobowych, ciężarowych oraz pojazdach komunikacji publicznej. W Polsce zarejestrowanych jest ok. 23 tys. hybrydowych i elektrycznych samochodów osobowych, ok. 900 dostawczych i ciężarowych oraz ok. 890 autobusów.

Zgodnie z ustawą z dnia 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych, działania UDT koncentrują się na prowadzeniu badań dotyczących infrastruktury stacji oraz punktów ładowania pojazdów elektrycznych (w tym autobusów miejskich) przed oddaniem ich do eksploatacji i każdorazowo po naprawie lub modernizacji. Ponadto opiniowana jest dokumentacja techniczna projektowanych stacji w zakresie zgodności z wymaganiami technicznymi, a także ewidencja infrastruktury ogólnodostępnych stacji ładowania. W ramach rejestru stacji powstał elektroniczny system określający lokalizację, dostępność punktu oraz rodzaj złącza na poszczególnych stacjach.

Do oceny bezpieczeństwa użytkowania stacji ładowania jest wykorzystywany zasób samochodów elektrycznych UDT. Zadanie to jest realizowane przez zespół 60 inspektorów, w tym 45 posiadających uprawnienia do wykonywania badań i wydawania opinii dotyczących dokumentacji stacji ładowania. W 2020 r. na 1700 wykonanych badań stacji i punktów ładowania 59 zakończyło się wynikiem negatywnym, najczęściej z przyczyny niezgodności stanu technicznego z dokumentacją techniczną. Przeprowadzane badania służą przede wszystkim zapobieganiu porażeniem prądem elektrycznym. Statystyki dowodzą, że najczęstszą przyczyną porażenia są zarówno pomyłki, nieostrożność i lekceważenie zasad bhp, jak i stan techniczny urządzeń oraz nieznajomość instrukcji ładowania i eksploatacji pojazdów.

Zapewnienie bezpieczeństwa użytkownika w trakcie poruszania się pojazdem elektrycznym wymaga, poza systemami bezpieczeństwa stosowanymi w konwencjonalnych pojazdach, rozwiązań specjalnych. PIMOT przedstawia rozwiązania takie jak: możliwość odcięcia kabla zasilającego i odizolowanie baterii wysokonapięciowej, zastosowanie wyłącznika serwisowego (w celu przerwania obwodu elektrycznego), stosowanie określonych symboli na elementach elektrycznych i wyróżnień komponentów wysokonapięciowych kolorem (pomarańczowym), a także pomiaru rezystancji izolacji. Prowadzone są też badania określające m.in. odporność złącz wysokonapięciowych na wodę i pyły, wytrzymałość baterii na zgniatanie i działanie ognia. We współpracy ze Szkołą Główną Służby Pożarniczej planowane jest opracowanie wytycznych postępowania dla straży pożarnej w przypadku udziału pojazdu elektrycznego w wypadku komunikacyjnym.

CIOP-PIB ocenia zagrożenia elektromagnetyczne dla użytkowników pojazdów elektrycznych odnośnie do wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Z badań CIOP-PIB wynika, że narażenie na pole elektromagnetyczne w pojazdach elektrycznych występuje w pobliżu instalacji elektrycznej, tj. w pojazdach osobowych na tylnym siedzeniu, a w autobusach zazwyczaj w okolicy kierowcy i na tylnych siedzeniach pojazdu. Pola magnetyczne rejestrowane wewnątrz poszczególnych pojazdów elektrycznych są zróżnicowane nawet 10-krotnie.

Źródłami, przy których występuje wysokie natężenia prądu w pojeździe, są: silnik, układ akumulatorowy i układ zasilający. Ponieważ są one przetwornikami stałego prądu na zmienny, powstaje tam składowa magnetostatyczna. Wstępne pomiary wykazały,

że stacje ładowania nie są miejscem występowania większego narażenia na pole elektromagnetyczne w stosunku do ekspozycji we wnętrzu pojazdu.

Podczas produkcji, użytkowania i serwisowania pojazdów o napędzie elektrycznym i hybrydowym należy brać pod uwagę wymagania dotyczące:

1) instalacji elektrycznych w pojazdach pracujących przy znacznie wyższych napięciach niż w pojazdach spalinowych,

2) instalacji elektrycznych stacji ładujących pracujących przy wysokich napięciach, silnych prądach stałych lub przemiennych,

3) akumulatorów o znacznie większej pojemności i odmiennej konstrukcji (litowo-jonowe) w porównaniu do akumulatorów stosowanych w pojazdach spalinowych.

Konieczne jest równolegle do rozwoju elektromobilności wzmacnianie potencjału technicznego oraz specjalistycznych umiejętności i procedur pracy placówek sprawujących nadzór nad odpowiednim stanem technicznym infrastruktury zasilającej pojazdy elektryczne (w coraz większym stopniu stacji samoobsługowych) oraz utrzymaniem odpowiedniego stanu technicznego pojazdów. Szczególnej uwagi wymaga zasada gaszenia wodą akumulatorów w pojazdach elektrycznych odmienna w porównaniu z zasadami gaszenia tradycyjnych pojazdów oraz instalacji elektroenergetycznych. Przy instalacjach elektrycznych wysokiego napięcia i natężenia prądu w ramach wymagań prawa pracy rozpoznania wymaga oddziaływanie pola elektromagnetycznego na pracowników, szczególnie istotne na stanowiskach pracy długotrwałej (np. kierowcy czy serwisanci).

Na podstawie przedstawionych informacji i po przeprowadzeniu dyskusji Rada Ochrony Pracy – wobec dynamicznego rozwoju elektromobilności prognozowanego w najbliższych latach – uznaje za celowe podjęcie następujących działań:

1) Monitorowanie zróżnicowanych zagrożeń, jakie pojawiają się w środowisku pracy w związku z rozwojem technologii z zakresu elektromobilności, ze szczególnym zwróceniem uwagi na środki techniczne i organizacyjne służące ograniczaniu zagrożeń pożarowych oraz elektromagnetycznych.

2) Opracowanie wymagań kwalifikacyjnych w zakresie ochrony przeciwporażeniowej w instalacjach elektrycznych pojazdów i stacjach ładowania oraz szkoleń z potwierdzeniem kompetencji pracowników (w zakresie produkcji, eksploatacji, ładowania i kontroli).

3) Promowanie wśród użytkowników świadomości zagrożeń związanych z rozwojem elektromobilności i zasad bezpiecznego ich użytkowania w środowisku pracy i życia”.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół do Spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (26) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie rozwoju elektromobilności oraz bezpieczeństwa użytkowania elektrycznych pojazdów i infrastruktury technicznej.

Przechodzimy do rozpatrzenia projektu stanowiska Rady w sprawie stanu psychofizycznego pracownika związanego z ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy. Projekt stanowiska przygotowany przez Zespół do Spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy przedstawi sekretarz Rady Ochrony Pracy pani poseł Bożena Borys-Szopa.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Odczytam proponowane brzmienie stanowiska przyjęte przez Zespół do Spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 22 czerwca 2021 r. zapoznała się z zagadnieniami dotyczącymi stanu psychofizycznego pracownika w kontekście ryzyka wystąpienia wypadku przy pracy. Materiał został przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB), a Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) przedstawiła stosowną informację.

W kontekście wykonywania pracy dobry stan psychofizyczny człowieka to taki, który zapewnia sprawne i bezpieczne jej wykonywanie. Pogorszenie stanu psychofizycznego charakteryzuje się – oprócz występowania symptomów zmęczenia fizycznego – rozwojem symptomów natury psychicznej (trudności w koncentracji, zanikanie uwagi oraz

informacji w pamięci i świadomości sytuacyjnej), co prowadzi w linii prostej do błędów i wypadków.

Powiązanie stanu psychofizycznego pracownika z ryzykiem wypadku przy pracy nie znajduje w danych Głównego Urzędu Statystycznego jednoznacznego odzwierciedlenia. Wynika to z faktu, że stan psychofizyczny ma pośredni udział w kilku przyczynach wypadków przy pracy definiowanych przez GUS jako „niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika" – 2%, „niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika" – 7% oraz „nieprawidłowe zachowanie się pracownika" – 61%. Ponadto należy zwrócić uwagę na to, że prawne uregulowanie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej obejmuje 36 pozycji ujętych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. Charakter tych prac wskazuje na podwyższone ryzyko wypadku przy pracy z powodu możliwości obniżenia stanu psychofizycznego pracownika, na który wpływają: wiek pracownika, czynniki wewnętrzne (stan zdrowia, uzależnienia, zaburzenia uwagi, stres i zmęczenie) oraz zewnętrzne (uciążliwe czynniki środowiskowe i uwarunkowania organizacyjne i psychospołeczne).

Z liczbą wypadków przy pracy koreluje także wiek poszkodowanych. Najwięcej wypadków występuje w przedziale 26-28 oraz 49-51 lat. W grupie pracowników poniżej 30 lat dominują wypadki związane z nieprawidłowym użytkowaniem narzędzi i maszyn, a powyżej 50 lat wzrasta liczba wypadków związanych z osłabieniem uwagi lub sprawności fizycznej (potknięcia, upadki). Większa liczba wypadków śmiertelnych występuje u pracowników między 51 a 54 rokiem życia – 13% w stosunku do pracowników poniżej 30 roku życia – 1%.

Głównymi czynnikami powodującymi wypadki komunikacyjne (10-30%) są rozproszenie uwagi kierującego pojazdem przez korzystanie z urządzeń mobilnych lub obsługę systemów elektronicznych zintegrowanych z autem. Przykładowo ryzyko wypadku wzrasta 12-krotnie podczas wybierania numeru, a 6-krotnie w momencie wysyłania wiadomości tekstowych. Istotnymi przyczynami wypadków na autostradach są zmęczenie lub zaśnięcie kierowcy. W 2020 r. zarejestrowano 35 takich wypadków, w tym 7 osób poniosło śmierć, a 68 zostało rannych. Na wypadkowość na drodze ma także wpływ stosowanie substancji psychoaktywnych. Według Krajowego Biura do Spraw Przeciwdziałania Narkomanii używają ich najczęściej kierowcy ciężarówek w celu radzenia sobie z przemęczeniem na długich trasach.

Ponadto istnieje wyraźna zależność między wypadkowością a psychospołecznymi wskaźnikami kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach przewozu pasażerskiego. Na obniżenie liczby wypadków mają tu wpływ takie czynniki jak: zaangażowanie i partycypacja kierownictwa w organizacji warunków pracy, poczucie przynależności do firmy, jasność zasad, obowiązków i kryteriów oceny pracownika oraz stosunki między pracownikami.

W informacji KRUS-u przedstawiono korelację kondycji psychofizycznej pracownika z ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy w gospodarstwie rolnym. W 2020 r. KRUS zarejestrował 9781 wypadków, z czego 474 przypadki były związane z obniżonym stanem psychofizycznym. Stan ten był spowodowany nadmiernym wysiłkiem fizycznym oraz narzuconym tempem pracy. Na sytuacje stresogenne w rolnictwie wpływają m.in. zmienne warunki atmosferyczne wymuszające przyspieszenie zbiorów płodów rolnych. W celu zapobiegania wypadkom przy pracy rolniczej i chorobom zawodowym rolników, zgodnie z ustawą z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, zostały ustanowione przez KRUS „Zasady ochrony zdrowia i życia w gospodarstwie rolnym" (Warszawa 2008).

Na podstawie przedstawionych informacji i po przeprowadzeniu dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za celowe:

1) Analizę regulacji prawnych w kierunku aktualizacji wykazu rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej w kontekście zarówno powstających nowych rodzajów prac, jak i zmieniających się uwarunkowań technologicznych i środowiskowych.

2) Podjęcie prac nad stworzeniem obiektywnych metod i kryteriów oceny stanu psychofizycznego pracowników w kontekście rodzaju podejmowanej pracy".

m.k.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Nawiązując do obu stanowisk przyznam, że dla mnie pewnym zaskoczeniem była po pierwsze – znacząca liczba urządzeń elektromobilnych, które funkcjonują w naszym środowisku, a po drugie – liczba wypadków spowodowanych rozproszeniem uwagi przez korzystanie z telefonów komórkowych. Okazuje się, że oprócz pewnej wygody i sprawności komunikowania, aż – jak zapamiętałem – 6-krotnie wzrosło prawdopodobieństwo wypadku spowodowanego korzystaniem z tego urządzenia. To memento dla nas wszystkim. Ostrożnie z tym urządzeniem. Zakaz korzystania z telefonów komórkowych na przejściach dla pieszych jest zatem konieczny.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu zaproponowanym przez Zespół do Spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (26) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie stanu psychofizycznego pracownika związanego z ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – „Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r.".

Bardzo proszę o zabranie głosu panią Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Mam zaszczyt przedłożyć Radzie „Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r.". Niemal regularnie co 12 miesięcy główny inspektor pracy staje przed państwem, by zaprezentować osiągnięcia urzędu, dokonania – niejednokrotnie wykraczające poza ustawowe ramy. Przyzwyczailiśmy się już, że – niezależnie od różnych niespodziewanych wydarzeń w ciągu roku – sprawozdania są do siebie dość podobne, jak podobne do siebie były mijające lata.

Tym razem jest inaczej. Rok 2020 udowodnił nam wszystkim jak bardzo nadużywaliśmy w swoich sprawozdaniach stwierdzenia, że „był to rok wyjątkowy". Rok 2020 był – nie tylko w Polsce – rokiem innym niż wiele poprzednich. Był rokiem wymuszonych przyspieszonych zmian. Był, jak twierdzą analitycy, rokiem bez powrotu do normalności przedcovidowej. Niezależnie od osiągnięć medycznych już dzisiaj żyjemy w zupełnie nowej rzeczywistości zarówno społecznej, jak i prawnej.

Prezentowany dzisiaj dokument dotyczy okresu bardzo trudnego, ale jednak pozwolę sobie na stwierdzenie, że sprawozdanie to ma wydźwięk optymistyczny. Pokazuje ono bowiem, jak my wszyscy – mówię tu o całym społeczeństwie – mimo warunków absolutnie wyjątkowych, dostosowaliśmy się do nowej rzeczywistości. Jest to dokument o wartości historycznej, bowiem ilustruje przechodzenie do zupełnie nowej normalności.

Po raz pierwszy w swojej powojennej historii Państwowa Inspekcja Pracy musiała odejść od realizowania zadań zatwierdzonych przez Wysoką Radę w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy i zmierzyć się z zupełnie nowymi nieznanymi wyzwaniami. Pozwolę sobie w tym miejscu oddać głos panu Jarosławowi Leśniewskiemu i panu Dariuszowi Mińkowskiemu – moim zastępcom – którzy przedstawią państwu szczegóły zawarte w sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Podstawą prawną Państwowej Inspekcji Pracy jest ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Wynika z niej, że jesteśmy organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia. Dlatego najpierw przedstawimy kilka ogólnych liczb dotyczących ubiegłego roku sprawozdawczego.

Otóż, inspektorzy pracy przeprowadzili w sumie ponad 56 tys. kontroli w 48 tys. podmiotów zatrudniających łącznie ponad 3 mln osób. Blisko 35% tych kontroli to wynik wpływających skarg. Niestety, są to zazwyczaj skargi, które dotyczą głównie problemów związanych z wypłatą wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Duża część skarg wiązała się również z nieprawidłowościami wynikającymi ze stosunku pracy, czasu pracy, warunków pracy. Ponad 4 tys. skarg to problemy z legalnością zatrudnienia i inną pracą zarobkową.

Oczywiście, te liczby są niepokojące, bo wciąż skarg wynikających z ludzkiej krzywdy jest zbyt wiele. Jednocześnie jednak pozytywnym aspektem tych liczb jest niezaprzeczalny

fakt, że wśród społeczeństwa wciąż rośnie świadomość praw oraz obowiązków. Co ważne, rośnie też taka świadomość wśród obcokrajowców przyjeżdżających do Polski w celach zarobkowych. Państwowa Inspekcja Pracy ma w tym swój niezaprzeczalny udział.

Prezentowany slajd obrazuje działalność kontrolną w zeszłym roku. Otóż, inspektorzy pracy w 2020 r. stwierdzili ponad 36 tys. wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym. Wydali ponad 160 tys. decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, blisko 4 tys. decyzji płacowych oraz ok. 9 tys. poleceń, 157 tys. wniosków w wystąpieniach. Podkreślam te dane, ponieważ są one wynikiem działalności zaledwie niespełna 1500 inspektorów pracy.

Wybuch epidemii i zmiana warunków prowadzenia działań kontrolnych i prewencyjnych wymusiły weryfikację naszych planów. Z jednej strony musieliśmy zapewnić ciągłość funkcjonowania urzędu i realizację naszych ustawowych zadań, z drugiej strony – staraliśmy się optymalnie zabezpieczyć własnych pracowników narażonych, tak jak inni, na groźbę zachorowania na COVID-19. Z tego powodu w bieżącej działalności modyfikowaliśmy aktywność kontrolną inspektorów pracy stosownie do kolejnych pandemicznych ograniczeń w sferze społecznej i gospodarczej, wprowadzanych przez rząd Rzeczypospolitej Polskiej.

Ze względu na konieczność ochrony zdrowia zarówno inspektorów pracy, jak i osób pracujących w kontrolowanych podmiotach oraz obowiązek ograniczenia możliwości przenoszenia wirusa między poszczególnymi przedsiębiorstwami, czynności kontrolne podejmowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy ograniczały się na początku epidemii do badania okoliczności przyczyn zaistniałych wypadków oraz reagowania na sytuacje bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

W rzeczywistości, w którą wprowadziła nas pandemia, uczyliśmy się nowych zachowań, nowych działań, a skoro mieliśmy już nowe doświadczenia, mogliśmy i chcieliśmy się nimi podzielić. Pandemia COVID-19 wpłynęła na funkcjonowanie szeregu podmiotów, w tym również placówek oświatowych, takich jak przedszkola, szkoły i szereg innych, które od połowy marca 2020 r. prowadziły nauczanie głównie w systemie zdalnym.

Powrót uczniów do szkół od 1 września 2020 r. postawił przed Państwową Inspekcją Pracy nowe zadania. Chcieliśmy tak działać, aby wszyscy pracownicy, ale również uczniowie, ich rodzice mieli zapewnione bezpieczne warunki przebywania w szkole oraz aby ograniczyć do minimum kwestie związane z zagrożeniem koronawirusem. Uruchomiliśmy zatem program profilaktyczny pod nazwą „Bezpiecznie w szkole". Szczegółowy opis tego programu znajduje się w przedłożonym sprawozdaniu.

W tym miejscu chciałbym tylko na przykładzie pokazać jak szeroka i uniwersalna stała się obecna działalność inspektorów pracy, którzy mając nowe doświadczenia, prowadząc w szkole określone działania dążyli do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, weryfikacji kwestii związanych z oceną ryzyka zawodowego, a także aktualizacji czynników ryzyka związanych z nową sytuacją. Działali również intensywnie w kierunku sprawdzania czy stosowane są właściwe środki ochrony indywidualnej.

Sprawdzaliśmy szereg rzeczy, ale również zwracaliśmy uwagę w ramach tego programu czy zachowane są bezpieczne odległości między osobami. Celowo używam tu słowa „osobami" a nie „pracownikami", ponieważ program był adresowany do całości placówki oświatowej, a na tę całość składa się szereg czynników, w tym również osoby niebędące pracownikami. Sprawdzaliśmy czy pracodawcy zadbali o stosowne środki do zwalczania pandemii. Badaliśmy czy placówki oświatowe zapewniły właściwą liczbę i dostęp do środków do dezynfekcji rąk. Uruchomiliśmy szereg czynników związanych z doradztwem w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym również zapewniliśmy druk tematycznych plakatów, które miały na każdym możliwym kroku uzmysławiać wszystkim osobom korzystającym z placówek oświatowych, jak istotne są kwestie związane zachowaniem bezpiecznych praktyk związanych ze zwalczaniem COVID-19.

W tym momencie chcemy uzmysłowić państwu jak trudne zadania pojawiały się nagle przed Państwową Inspekcja Pracy i że praktycznie towarzyszyliśmy państwu na każdym

kroku – zarówno w domu, jak i w pracy. Wiązało się to oczywiście z upowszechnieniem tzw. pracy zdalnej, ale do tego tematu wrócimy w kolejnej prezentacji slajdów.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Kilka slajdów na temat naszej działalności kontrolno-nadzorczej związanej z weryfikacją realizacji obowiązków w zakresie zapobieganiu rozprzestrzeniania się koronawirusa SARS- CoV-2. Jak wspominaliśmy, to nowy temat, który wprowadziliśmy w zeszłym roku związany z tą problematyką. Przeprowadziliśmy ponad 16 tys. kontroli podmiotów, a w niemal połowie z nich inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości, czemu oczywiście nie należy się dziwić, zważywszy na zupełnie nowe okoliczności i obowiązki.

W tym miejscu należy przypomnieć, że kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie wydawania środków prawnych w przypadku niespełnienia wymagań dotyczących ograniczenia narażenia na zakażenie wirusem SARS- CoV-2 obejmują przede wszystkim ocenę ryzyka zawodowego związaną z narażeniem na czynniki środowiska pracy, informowanie pracowników o tym ryzyku i stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, w tym środków ochrony indywidualnej.

Na prezentowanym slajdzie przedstawiamy szczegółowo czego dotyczyły nasze kontrole w tym zakresie. Wspomnę tylko, że oprócz zadań, o których mówiłem, była to również: organizacja stanowisk pracy, wyposażenie zatrudnionych pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz środki ochrony związane z zapobieganiem rozprzestrzeniania się koronawirusa, zapewnienie właściwej organizacji pracy, zapewnienie pracownikom i osobom pracującym środków do dezynfekcji rąk, zapewnienie interesantom, klientom i osobom trzecim rękawic jednorazowych oraz środków do dezynfekcji rąk, wdrożenie rozwiązań organizacyjnych związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.

O innych problemach, skargach wynikających z ogłoszonego stanu epidemii, jako że należały do kompetencji Państwowej Inspekcji Sanitarnej, inspektorzy pracy w 462 przypadkach poinformowali właściwe organy inspekcji sanitarnej.

Warto zaznaczyć, że pracodawcy świadomi zagrożeń, jakie niesie ze sobą zakażenie koronawirusem, w zdecydowanej większości wyposażali pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii. Co ciekawe – natomiast, o wiele częściej stwierdzaliśmy, że sami pracownicy nie korzystają z przydzielonych im środków ochrony. Podobne zachowania zaobserwowaliśmy wśród klientów, interesantów lub innych osób spoza zakładu pracy, które pojawiły się na terenie kontrolowanej placówki.

Wszyscy pamiętamy, że od początku stanu pandemii wzrosło zapotrzebowanie na środki ochrony układu oddechowego, krótko mówiąc – maseczki. Skutkiem tego część wniosków Krajowej Administracji Skarbowej o wydanie opinii w sprawie spełnienia lub niespełnienia wymagań zasadniczych dotyczyła różnego rodzaju maseczek, bardzo często tylko wyglądem przypominających maski medyczne. Produkty te często deklarowane były jako środki ochrony indywidualnej, pomimo niespełnienia wymagań dla środków ochrony układu oddechowego.

Tylko w miejscach odprawy celnej inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy ocenili 385 partii produktów i w sumie wydali aż 295 negatywnych opinii, wstrzymując tym samym wejście na rynek europejski wyrobów i produktów niespełniających wymagań określonych w dyrektywach Unii Europejskiej.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Przechodzimy do tematyki związanej z realizacją zagadnień kontrolnych, działalnością Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie czynności związanych *stricte* z prawem pracy stricte i chyba najważniejszego tematu, czyli kontroli wypłaty wynagrodzeń.

W 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła ponad 56 tys. kontroli, co w warunkach, w jakich znalazł się cały kraj, jak również nasza instytucja, należy uznać za wynik optymalny. Niestety, aż w ponad 11 tys. kontroli stwierdziliśmy naruszenia przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń. Zatem, co piąty pracodawca – tak to należy ująć – miał stwierdzone nieprawidłowości. Jeżeli spojrzycie państwo na dane prezentowane na slajdzie, gdzie prezentujemy rok 2018, 2019 i 2020, te wyniki są dość podobne. Mamy tu wprawdzie odsetek 19,8 jeśli chodzi o rok 2020, ale należy to raczej

tłumaczyć kwestią związaną z mniejszą liczbą czynności. Te dane ilustrują, że skala naruszeń – mimo działań związanych zarówno ze zmianami legislacyjnymi jak i oddziaływaniem inspektorów pracy – jest dość zbliżona. Powstaje pytanie – jak temu przeciwdziałać, skoro tematyka związana z wynagrodzeniami jest tematyką stawianą przez nas jako najważniejszy punkt działalności? Ta kwestia ma powiązanie z kolejnym tematem, który chciałbym omówić. Są to kontrole czasu pracy.

W 2020 r. kontrole związane z wypłatą i realizacją zagadnień związanych z przestrzeganiem czasu pracy (chodzi również o tematykę godzin nadliczbowych, pory nocnej) dotyczyły w zakresie kompleksowych działań 857 kontroli. Sytuacja przestrzegania przepisów wygląda podobnie jak w latach ubiegłych. Podobna jest struktura nieprawidłowości. Szczególnie skupiliśmy się na obszarze czasu pracy w korporacjach, w samorządzie terytorialnym i administracji państwowej. W zakresie formalnych naruszeń sytuacja była podobna jak w latach poprzednich, czyli naruszenia związane z kwestią określenia systemów rozkładu czasu pracy czy przyjętych okresów rozliczeniowych.

Jeżeli chodzi o obszar szczególnie istotny pod względem merytorycznym, niepokój budzi skala nieprzestrzegania zasady pięciodniowego tygodnia pracy. Tego typu nieprawidłowość była stwierdzona w co piątym zakładzie pracy – dokładnie 19%, jak wynika z danych. Poziom przestrzegania przepisów na pewno wynikał również z sytuacji, w której postawiła nas pandemia. Jednak niezależnie od tego, że była ona czynnikiem negatywnym, problem czasu pracy rzutujący na wynagrodzenia jest w tym zakresie nadal kluczowy na rynku pracy.

Bardzo istotne w całym aspekcie, w jakim byliśmy ustawieni w 2020 r., jest uregulowanie kwestii pracy zdalnej w przepisach Kodeksu pracy. Kwestia rzetelnego ewidencjonowania czasu pracy ma tutaj kluczowe znaczenie.

Kolejna tematyka prezentowana na slajdzie to działalność Państwowej Inspekcji Pracy w ramach Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2019-2020. Kontrole objęły ponad 400 pracodawców i jednoznacznie potwierdziły konieczność zmian legislacyjnych w zakresie tego obszaru tematycznego. Należy dążyć do wyłączenia wynagrodzenia za czas dyżuru ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia, uregulowania terminów wypłat diet i ryczałtów za noclegi dla kierowców.

Nieprawidłowości, które stwierdzaliśmy, były przedstawione na slajdzie, natomiast prawda jest taka, że pracodawcy i kierowcy nadal zapominają, że do ogólnego czasu pracy wlicza się nie tylko czas prowadzenia pojazdu, ale również inne czynności wykonywane przez kierowców.

Prezentowany slajd dotyczy zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla umów o pracę. Temat dość kontrowersyjny od wielu lat. Mamy stały program kontrolny w tym zakresie. W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy byli zobligowani do realizacji szeregu czynności, między innymi skontrolowaliśmy łącznie 25 tys. umów cywilnoprawnych. Skala nieprawidłowości jest nadal duża. Zakwestionowaliśmy ponad 2 tys. takich umów. Niestety, trzeba przyznać, że osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych – głównie umów zlecenia i o dzieło – często nie były zainteresowane zmianą podstawy świadczenia ich pracy. To potwierdza, że działania inspektorów w celu eliminowania tych nieprawidłowości spotykają się często z barierą. Chodzi tu nie tylko o kwestie związane z dość trudną dowodowo analizą tematu, ale również o kwestię często niezadowolenia osób, które świadczą pracę w formule umowy cywilnoprawnej i z różnych względów nie są zainteresowane jej przekształceniem w stosunek pracy – chociaż w świetle stanu faktycznego i prawnego tak właśnie powinno być – co utrudnia znacząco prowadzenie czynności kontrolnych.

Na szczęście, przeważająca część pracodawców – co jest ciekawe – stosuje się do zaleceń inspektorów pracy w trakcie kontroli, jako polecenia ustne, jak również po kontroli w charakterze wystąpień, czyli środków niedecyzyjnych, ale o charakterze miękkim, przekształcało umowy cywilnoprawne w formę prawidłową, czyli w stosunek pracy.

Tym niemniej, aby zwalczać te negatywne zjawiska konieczne są w tym zakresie zmiany legislacyjne, które doprowadzą do właściwego stosowania przepisów przez pra-

codawców, przez sądy i ułatwią czynności kontrolne. To jest wniosek, który wypływa z danych kontrolnych i tych liczb, które państwu prezentujemy.

Kolejny temat to kontrole umów terminowych. To bardzo ważne zagadnienie ze względu na obowiązujący stan prawny. Te kontrole były dla nas priorytetowe. Niestety, wykazały dość duży procent nieprawidłowości, bo prawie 62% kontrolowanych podmiotów popełniało w tym zakresie błędy. Tu również wnioski pokontrolne wskazują, że, niezależnie od zastosowanych środków prawnych przez naszych pracowników, istotne jest dokonanie zmian legislacyjnych w obszarze samego prawa. W szczególności chodzi o pojęcia użyte w art. 25^1§ 4 Kodeksu pracy, czyli „prace o charakterze dorywczym lub sezonowym" i „obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy". Brak doprecyzowania tych pojęć w Kodeksie pracy stanowi istotny problem w stosowaniu prawa i w prowadzeniu czynności kontrolnych, bo daje możliwość omijania przepisów prawa, a właściwie prób omijania właściwych zachowań, o które chodzi ustawodawcy.

Kolejna kwestia dotyczy kontroli wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Kontrola wypłat minimalnego wynagrodzenia dla tych osób jest tematem, który kontrolujemy po raz kolejny. Jak wynika ze statystycznej analizy kilku minionych lat nieprawidłowości w tym zakresie wciąż są na niezmienionym poziomie, w granicach 30% kontroli, które przeprowadzamy. Dążąc do eliminacji przypadków naruszeń mających swoje źródło w niedostatecznej znajomości obowiązujących przepisów, w naszej opinii należy konsekwentnie popularyzować przepisy dotyczące wypłaty minimalnej stawki godzinowej, również w środkach masowego przekazu.

Kolejny temat – również medialny – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Temat co chwilę odżywa, wciąż jest bardzo gorący z różnych względów. Należy uznać, że absolutnym sukcesem jest to, iż nie stwierdziliśmy ani jednego przypadku naruszenia zakazu handlu w placówkach wielkopowierzchniowych. Natomiast szereg kontroli wykazało dążenie wielu pracodawców do omijania przepisów prawa pracy. Niestety, również praktyka wymiaru sprawiedliwości spowodowała, że i w tym przypadku istotnym elementem jest dokonanie szeregu zmian legislacyjnych, które pozwolą ugruntować te przepisy i uniknąć działań takich, jak sławetne placówki pocztowe. To trzeba będzie w najbliższej przyszłości zmienić.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

W ciągu roku sprawozdawczego 2020 zbadaliśmy aż 1755 wypadków, w tym 138 wypadków zbiorowych, w których zginęło 217 osób. Analiza danych uzyskanych w wyniku kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje na dwie najbardziej wypadkogenne branże – budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Szczegółowe dane dokumentują wysokie ryzyko prac na wysokości oraz z udziałem maszyn. Jednak musimy zdawać sobie sprawę z tego, że jest to wiedza niepełna. Dlatego wskazane jest wprowadzenie jednoznacznego obowiązku zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą (które mogą być uznane za wypadki przy pracy), niezależnie od podstawy jej świadczenia oraz statusu podmiotu, na rzecz którego praca jest świadczona. Dopiero to umożliwi nam efektywniejsze działania służące zarówno ograniczeniu zagrożeń wypadkowych, jak i zapewnieniu niezbędnej ochrony osobom poszkodowanym i ich rodzinom.

Postulat ten wydaje się coraz bardziej aktualny w obliczu wyzwań, jakie postawiła przed nami rozbudowana sieć pracy zdalnej, świadczonej w domach, w czasie której także już w zeszłym roku zdarzały się wypadki, w tym trzy wypadki śmiertelne.

Konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych, które ułatwią zespołom powypadkowym powoływanym przez pracodawców prowadzenie postępowań w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków podczas pracy zdalnej, np. możliwość dokonania oględzin miejsca wypadku w przestrzeni prywatnej poszkodowanego. Konieczne jest także jednoznaczne wskazanie zakresu odpowiedzialności pracodawcy za stan bhp podczas wykonywania pracy przez pracownika w trybie zdalnym poza siedzibą zakładu pracy.

Krótka statystyka związana z pozostałymi kontrolami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie sposób bowiem przedstawić całości kontroli. Wszystko państwo

znajdą w obszernym ponad 300-stronicowym materiale, w którym opisujemy większość prowadzonych przez nas kontroli. Ja tylko zwrócę uwagę na kilka tematów.

W minionym roku skontrolowaliśmy 66 wytypowanych zakładów o wysokiej skali zagrożeń. Przeprowadziliśmy kontrole u 69 pracodawców z zakładów, gdzie występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutogennym. Przeprowadziliśmy także 228 kontroli w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa, zatrudniających ogółem ponad 14 tys. osób.

W ramach nadzoru rynku inspektorzy pracy zakwestionowali 33% spośród 285 skontrolowanych obrabiarek, 9% w prawie 300 skontrolowanych środków ochrony przed upadkiem z wysokości. Dodatkowo zakwestionowali 80% ze 199 wyrobów skontrolowanych w ramach zadań stałych Państwowej Inspekcji Pracy. Łącznie objęliśmy kontrolami 1161 wyrobów, z czego prawie połowa (49%) została zakwestionowana.

Od lat branżą pozostającą pod szczególnym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy jest budownictwo. Przeprowadziliśmy ponad 2700 kontroli na placach budów, głównie podczas wznoszenia nowych obiektów oraz podczas prowadzenia remontów i rozbiórek budynków. Nieprawidłowości stwierdzono aż w 91% skontrolowanych podmiotów.

Przeprowadziliśmy 346 kontroli w miejscach prowadzenia budowy infrastruktury drogowo-mostowej i wykonywania jej remontów. Stwierdziliśmy, że najwięcej nieprawidłowości wystąpiło na etapie organizacji prac budowlanych, wykonywania robót ziemnych i prowadzenia prac na wysokości.

Ponadto przeprowadziliśmy łącznie 1050 krótkich kontroli w budownictwie, 125 kontroli budownictwa infrastruktury kolejowej, 313 kontroli oceny przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi i ponad 900 kontroli interwencyjnych tam, gdzie istniało zagrożenie o charakterze publicznym.

W zeszłym roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła ponad 1000 kontroli w 839 podmiotach zatrudniających osoby niepełnosprawne. Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono aż w 80% kontroli.

Wciąż wyjątkowo ważnym obszarem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest ujawnianie przypadków pracy nielegalnej. I to zarówno w odniesieniu do obywateli polskich, jak i cudzoziemców. W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia blisko 67 tys. osób. Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdziliśmy w przypadku 9 tys. osób, co stanowi 13% osób objętych sprawdzeniem. Dla porównania: w 2019 r. było to 12,5 tys. osób, czyli 11%, w 2018 r. – 13 tys. osób, co stanowiło 10%. Proszę zwrócić uwagę na tendencją wzrostową, chociaż liczba bezwzględna maleje, to jednak jest większy odsetek ogółu zatrudnionych nielegalnie.

Musimy sobie zdawać sprawę, że na zjawisko pracy nielegalnej miał duży wpływ również ogłoszony stan pandemii. Wiele podmiotów utraciło płynność finansową, a do tego doszło przekonanie, że w czasie pandemii czynności kontrolne PIP nie będą realizowane, co pozwala na nielegalne powierzanie pracy, bez ryzyka konsekwencji.

W 2020 r. przeprowadziliśmy ponad 4 tys. kontroli obejmujących prawie 20 tys. cudzoziemców świadczących pracę na terenie RP. Wykonywanie nielegalnej pracy stwierdzono w przypadku blisko 3 tys. cudzoziemców, co stanowi ok. 15% objętych kontrolą.

Poważne trudności występują w kontrolach legalności wykonywania pracy cudzoziemców, z którymi zostały zawarte umowy o dzieło. Z uwagi na brak obowiązku prowadzenia dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin pracujących na podstawie umowy o dzieło, w praktyce trudno nam weryfikować czy cudzoziemcy, którzy nie świadczyli czy świadczyli pracę w kontrolowanych podmiotach, mają naliczone i prawidłowo wypłacane wynagrodzenia.

W naturalny sposób kontrole legalności zatrudnienia obcokrajowców łączą się z działalnością kontrolną w agencjach zatrudnienia. W zeszłym roku, chociaż odnotowaliśmy nieznaczny spadek uchybień w zakresie działalności agencji zatrudnienia w stosunku do lat ubiegłych, nadal jednak ponad połowa skontrolowanych jednostek naruszała przepisy związane ze świadczeniem usług agencji zatrudnienia. Odnotowaliśmy przypadki uzyskiwania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia przez podmioty, które nie świadczyły

usług, a także prowadzenia działalności agencji zatrudnienia pomimo wykreślenia ich z rejestru. Należy również podkreślić, iż w latach 2019-2020 w wyniku naszej działalności z rejestru agencji zatrudnienia wykreślonych zostało prawie 300 podmiotów.

W minionym roku przeprowadziliśmy łącznie blisko 800 tzw. pierwszych kontroli. Przypomnę, że jest to forma kontroli typowo prewencyjna prowadzona na zasadzie audytu i z założenia powinna być – o ile nie zachodzą określone okoliczności – bezsankcyjna.

Po raz pierwszy w zeszłym roku strategią pierwszej kontroli objęliśmy wyłącznie mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 pracowników) oraz małe zakłady (10-49 pracowników) funkcjonujące na rynku pracy nie dłużej niż rok, które uprzednio nie były kontrolowane. Niestety – jak widać na slajdzie – niemal w większości z nich stwierdzono różnego rodzaju nieprawidłowości. Niemniej jednak wyniki pierwszej kontroli utwierdzają nas w przekonaniu, że ta forma inspekcji jest słuszna i wytacza linię naszych działań na kolejne lata. Bowiem eliminacja nieprawidłowości na wczesnym etapie, uświadamianie pracodawcom popełnionych błędów, jest skuteczną metodą eliminowania uchybień. Dlatego tak ważna w naszej działalności jest prewencja.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Pozwólcie państwo, że teraz przejdziemy do działań prewencyjnych, czyli wszystkich działań Państwowej Inspekcji Pracy nie o charakterze kontrolnym, zmierzających do eliminowania nieprawidłowości w środowisku pracy poprzez przeciwdziałanie na etapie, kiedy jeszcze do nich nie dochodzi i nie ma tego ryzyka. Aby do tego doszło staramy się różnymi formami działań zmniejszyć zarówno czynniki ryzyka występujące w środowisku pracy, jak i wzmacniać kompetencje ludzi, zmieniać ich postawy. Działamy tutaj zarówno w kierunku pracowników doświadczonych, mających za sobą określoną historię w życiu zawodowym, jak i do młodzieży, aby grupy, które za chwilę wejdą w środowisko pracy, wiedziały jak mają unikać zagrożeń.

Od lat realizujemy szereg różnych programów prewencyjnych. Na szczególną uwagę zasługuje: kampania prewencyjno-drogowa adresowana np. do branży przetwórstwa mięsnego „Dobry przepis na bezpieczeństwo”, program prewencyjny przeciwdziałania wypadkom „Prewencja wypadkowa”, program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”, program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, czy program „Budowa. STOP wypadkom”.

Realizując działania prewencyjne wprowadziliśmy szereg działań edukacyjnych wspieranych konkursami i społecznymi kampaniami informacyjnymi.

W 2020 r. prowadziliśmy działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym pod hasłem „Szanuj życie. Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. Kontynuowaliśmy program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”. Przy realizacji tych inicjatyw, takich jak: konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, nagroda Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej, czy konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” wzmacnialiśmy również nasze działania takimi obszarami prewencyjnymi, jak konkursy „Poznaj swoje prawa w pracy” czy „Buduj bezpiecznie”. W tych obszarach liczyliśmy – i było to potwierdzone efektami – na współpracę z partnerami zewnętrznymi, jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Inspekcja Transportu Drogowego, Związek Rzemiosła Polskiego i związki zawodowe.

Działalność prewencyjna miała bardzo szeroki zakres i docierała do najważniejszych obszarów, z punktu widzenia kontrolnego. Była objęta szeregiem przedsięwzięć nie tylko natury indywidualnej, gdzie docieraliśmy do pracodawców, ale oparta była też o szereg publikacji, które udało się dostarczyć, mimo trudnego roku 2020 i pandemii.

Jeżeli chodzi o działania związane z tematyką programu „Budowa. STOP wypadkom”, inspektorzy pracy zmierzali do wyeliminowania zagrożeń związanych z wypadkami na placach budów. Szkolenia pracodawców objęły ponad 2157 podmiotów. Wśród pracowników rozprowadziliśmy ponad 11 tys. egzemplarzy autorskich wydawnictw. Wszystkie te publikacje są też do pobrania w wersji elektronicznej na naszych stronach internetowych.

Bardzo ważny z naszego punktu widzenia, o czym mówiłem wcześniej, był program edukacyjny skierowany do młodzieży „Kultura bezpieczeństwa”, który realizujemy już

od szeregu lat. W 2020 r. zajęcia z uczniami przeprowadziło przeszło 1,5 tys. nauczycieli w ponad 600 placówkach oświatowych. Chodziło o dotarcie z wiedzą do nauczycieli, którzy, pod kierunkiem inspektorów pracy i pracowników zajmujących się prewencją, przeprowadzili szkolenia dla ponad 50 tys. uczniów.

Ostatni temat, o którym chciałem powiedzieć, związany nie z prewencją, ale z bardzo istotnym obszarem, na który są też naciski, aby był realizowany w bardzo trudnym 2020 r., to poradnictwo udzielane przez naszych pracowników i to zarówno poprzez czynności bezpośrednio ukierunkowanych na porady, jak i w sytuacji, kiedy nasi inspektorzy wykonując czynności kontrolne udzielali porad bezpośrednio w zakładach pracy.

W 2020 r. udzielono ponad 533 tys. porad prawnych i technicznych, przy czym w ramach czynności kontrolnych było ich 220 tys. Rok 2020 był bardzo trudny, ponieważ główna i najlepsza formuła porady, jaką jest porada osobista, z powodu pandemii była znacznie utrudniona i podlegała określonym ograniczeniom ze względu na bezpieczeństwo. Mam nadzieję, że ta sytuacja się zmieni. Tym niemniej zarówno w okręgowych inspektoratach pracy, jak i w działającej w Głównym Inspektoracie Pracy jednostce Centrum Poradnictwa Prawnego udzielono szeregu porad, których tematyka jest właściwie niezmienna od lat. Największym zainteresowaniem cieszy się oczywiście poradnictwo w zakresie stosunku pracy, następnie wynagrodzeń i czasu pracy. Tematyka związana np. z obszarem bhp i innych zagadnień stanowi najwyżej co czwartą w obszarze poradnictwa, z którym mierzą się nasi pracownicy. Biorąc pod uwagę całość sytuacji należy ocenić obszar poradnictwa bardzo pozytywnie. Mam nadzieję, że w najbliższym czasie bezpośrednie porady prawne pozwolą jeszcze bardziej efektywnie zwiększyć ten obszar działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Państwowa Inspekcja Pracy ściśle współpracowała w ubiegłym roku z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także z placówkami naukowo-badawczymi. Przyjęte priorytety działania były ukierunkowane szczególnie na realizację zadań programowych Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków i zaleceń, które przynosiły debaty parlamentarne, posiedzenia Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, Rady Ochrony Pracy czy też Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

Z uwagi na sytuację pandemiczną w roku sprawozdawczym mocno zostały ograniczone kontakty międzynarodowe. Odbyło się tylko jedno posiedzenie plenarne Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Podczas wideokonferencji z udziałem głównego inspektora pracy zatwierdzono, m.in. podręcznik do celów szkolenia inspektorów pracy w zakresie bhp w odniesieniu do sprzętu roboczego, a także przyjęto opinię na temat wkładu SLIC w odnowioną strategię Unii Europejskiej w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, wskazując jako obszary priorytetowe dla SLIC: egzekwowanie przepisów, tradycyjne i nowe zagrożenia, nowe formy pracy, poszerzanie wiedzy, komunikację i współpracę.

Na 2020 r. przypadł początkowy okres istnienia Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), nowego organu UE do spraw transgranicznej mobilności pracowników. Nasi eksperci zaangażowani w prace utworzonej przez ELA Grupy Roboczej ds. Inspekcji, w szczególności odpowiedzialni byli za opracowanie wzorcowych dokumentów w celu prowadzenia wspólnych i uzgodnionych kontroli transgranicznych, których realizacja planowana jest w latach kolejnych.

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2020 r., które dzisiaj przedstawiamy Radzie, zawiera tysiące liczb, setki wniosków i stanowi materiał do analiz stanu praworządności w stosunkach pracy. Oto najważniejsze z nich, czyli liczby przedstawiające wyniki naszej pracy w odniesieniu do konkretnych ludzi, którym pomogliśmy bądź ocaliliśmy zdrowie, a może nawet i życie:

– likwidacja bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia dla ponad 38 tys. osób,
– przeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – 19 tys. osób,

– eliminacja nieprawidłowości dotyczących środków ochrony indywidualnej – blisko 18 tys. osób,

– eliminacja nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego – ponad 240 tys. osób,

– eliminacja nieprawidłowości w zakresie szkolenia pracowników – blisko 33 tys. osób,

– wypłata 30 tys. pracowników wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę blisko 43 mln zł,

– zawarcie prawie 8 tys. umów o pracę z osobami pracującymi wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez umowy potwierdzonej na piśmie.

Jeszcze długo można byłoby wyliczać pozytywne efekty działalności Państwowej Inspekcji Pracy, ale żeby nie przedłużać wspomnę tylko o kilku. Otóż, dzięki naszemu wysiłkowi 5 tys. osób otrzymało świadectwo pracy, 37 tys. pracowników ma obecnie prawidłowo prowadzoną ewidencję czasu pracy, a blisko 12 tys. osób otrzymało urlop wypoczynkowy.

To są wymierne efekty naszej pracy, które tak naprawdę liczą się dla przeciętnego pracownika, dla obywatela. Dlatego kończąc pozwolę sobie przedstawić priorytety wyznaczone dla działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2021. Oto one:

W zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia będziemy koncentrowali działania kontrolne i prewencyjne w obszarach aktywności zawodowej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych. Eliminujemy bezpośrednie zagrożenia wypadkowe oraz ograniczymy wpływ niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracujących.

W zakresie prawnej ochrony pracy działamy na rzecz ograniczenia naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Koncentrujemy się również na kontrolowaniu prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przestrzeganiu rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tak zwanych tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.

W zakresie legalności zatrudnienia naszym priorytetem jest eliminowanie nieprawidłowości związanych z powierzeniem pracy w ramach usług świadczonych przez agencje zatrudnienia.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Dziękuję bardzo za wysłuchanie skróconego sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2020. Wszystkie materiały szczegółowe zostały państwu przekazane w oficjalnym dokumencie przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy. Korzystając z okazji chciałabym podziękować wszystkim pracownikom Inspekcji Pracy, zarówno inspektorom pracy, jak i pracownikom merytorycznym, których praca została opisana w tym sprawozdaniu, której często nie widać, a która – często to podkreślam – wiąże się z wykonywaniem określonego rodzaju misji.

Dziękuję też państwu i wszystkim organizacjom, środowiskom, które wspólnie z Państwową Inspekcją Pracy wspierają działania na rzecz poprawy praworządności oraz bezpieczeństwa i higieny. Bez państwa wsparcia i pomocy nasza aktywność na pewno byłaby zdecydowanie mniejsza. Staramy się dostosowywać urząd, jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy, do wyzwań jakie niesie za sobą rynek pracy i tego, jak bardzo sytuacja na rynku pracy się zmienia – co unaoczniła nam pandemia, ale też i rzeczywistość, z którą na co dzień mamy do czynienia.

Jak państwo widzieliście tych obszarów aktywności Państwowej Inspekcji Pracy, poczynając od działalności kontrolnej, prewencyjno-promocyjnej , ale też działalności związanej z poradnictwem, jest niezwykle szeroki wachlarz. To powoduje, że potrzebujemy wykwalifikowanej, wysoko wyspecjalizowanej kadry pracowników, zarówno inspektorów pracy, jak i pracowników merytorycznych, jak również obsługujących urząd.

W tym momencie chciałabym państwa prosić o wysłuchanie drugiego materiału, o którym wspominał pan przewodniczący Rady Ochrony Pracy, a mianowicie materiału na temat sytuacji kadrowo-płacowej Państwowej Inspekcji Pracy i problemów z pozyskaniem specjalistycznej kadry pracowniczej.

Materiał przedstawi pani Małgorzata Wysocka – dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP, która zaprezentuje analizę stanu zatrudnienia i wynagrodzeń według stanu

na dzień 31 maja br. oraz pani Grażyna Witkowska – dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP, która przedstawi informację o wynagrodzeniach w Państwowej Inspekcji Pracy na tle wynagrodzeń w gospodarce narodowej oraz jednostek sfery budżetowej na podstawie danych, które można było pozyskać np. z Głównego Urzędu Statystycznego czy z Najwyższej Izby Kontroli. Prosiłabym panie dyrektor o przedstawienie materiałów.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, pani minister. Dziękując za zwięzłe przedstawienie sprawozdania, chciałbym powiedzieć, że ten punkt, do którego teraz przejdziemy, można w zasadzie traktować jako podrozdział sprawozdania. Dlatego dla mnie jest oczywiste, że łączymy te sprawy. Równocześnie chciałbym skierować zaproszenie do wszystkich członków Rady, którzy będą chcieli zabierać głos w dyskusji, żeby już teraz, nie czekając na otwarcie dyskusji, zgłaszali się do głosu.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego – Sytuacja kadrowo-płacowa w Państwowej Inspekcji Pracy a problemy w pozyskaniu specjalistycznej kadry pracowniczej.

Oddaję głos pracownikom Inspekcji.

Dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń Głównego Inspektoratu Pracy Małgorzata Wysocka:

Jak zaznaczyła pani minister w słowie wstępnym, przedstawię stan zatrudnienia, wykształcenia i wynagrodzenia na dzień 31 maja 2021 r.

W Państwowej Inspekcji Pracy na koniec maja było zatrudnionych ogółem 2615 pracowników, z tego w kadrze inspektorskiej, jak i w pozostałych prawie 93% posiada wykształcenie wyższe. Zarówno w grupie pracowników na pozostałych stanowiskach, jak i stanowiskach inspektorskich, przeważa wykształcenie techniczne. Stanowi ono bowiem aż 35,5%. Prawie 25,5% stanowi zatrudnienie osób z wykształceniem prawniczym. Wykształcenie humanistyczne i pokrewne z tytułem magistra posiada 22% zatrudnionych, a 10% pracowników legitymuje się wykształceniem administracyjnym.

Na stanowiskach inspektorskich zatrudnionych jest ogółem 1608 pracowników. W tej liczbie znajduje się zarówno kadra kierownicza okręgowych inspektoratów pracy, tzn. okręgowi inspektorzy pracy, ich zastępcy i 43 kierowników oddziałów terenowych. W tej grupie największą wielkość stanowią pracownicy z wykształceniem technicznym – jest ich prawie 48%.

Drugą co do wielkości grupą zatrudnionych inspektorów pracy stanowią osoby z wykształceniem prawniczym. Jest ich prawie 30%. Pozostałe grupy to: 14,5% posiadających wykształcenie humanistyczne i pokrewne, a prawie 9% – to pracownicy z wykształceniem administracyjnym posiadający tytuł magistra administracji.

Jeżeli chodzi o szczegółową informację na temat wykształcenia kadry inspektorskiej w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, obrazuje to tabela nr 1, która została państwu przekazana w materiale.

Analiza profilu wykształcenia pracowników od 1 stycznia 2019 r. do końca maja br. z wykształceniem osób, które zostały zatrudnione celem odbywania aplikacji instruktorskiej wyraźnie pokazała tendencję malejącą w zakresie zatrudnienia pracowników z wykształceniem technicznym (w szczególności z wykształceniem mechanicznym, rolniczym i energetycznym), przy jednoczesnym wzroście liczy pracowników z wykształceniem prawniczym, humanistycznym i administracyjnym. Dodatkowa analiza, która została przeprowadzona w odniesieniu do inspektorów pracy, którym brakuje mniej więcej 3 lata albo osiągnęli już wiek emerytalny, wykazała w skali urzędu 205 inspektorów, którzy również w większości legitymują się wykształceniem technicznym. I tak, według stanu na 31 maja br. 87 inspektorów mogłoby już skorzystać z uprawnień emerytalnych, co dla realizacji zadań urzędu stanowiłoby istotne uszczuplenie tej kadry. Natomiast w perspektywie 3 lat, do końca 31 maja 2024 r., mogłoby z urzędu odejść kolejnych 118 inspektorów pracy, przy czym również większość tej kadry legitymuje się wykształceniem technicznym.

Z uwagi na specyfikę działania, w urzędzie powinni być zatrudniani przede wszystkim pracownicy po studiach technicznych albo inspektorzy pracy z tytułem magistra

prawa. Preferowani są oczywiście kandydaci z pewnym doświadczeniem zawodowym i dodatkowymi uprawnieniami specjalistycznymi.

Niestety, poziom wynagrodzeń oferowanych kandydatom na stanowisko podinspektora pracy w Państwowej Inspekcji Pracy utrudnia realizację tych założeń. Co prawda prezentowany slajd obrazuje wynagrodzenie średnie, natomiast pozwolę sobie dopowiedzieć, jak wyglądało wynagrodzenie dla kandydatów na podinspektorów pracy i młodszych inspektorów pracy w 2020 r., kiedy przeciętne wynagrodzenie w gospodarce – zgodnie z komunikatem prezesa GUS – wynosiło 5167 zł. Dla porównania, kandydat na podinspektora pracy z zamiarem skierowania na kurs mógł otrzymać wynagrodzenie na poziomie 4300 zł dla osoby nieposiadającej dodatku stażowego, a wynagrodzenie młodszego inspektora pracy w ubiegłym roku, który ukończył roczną aplikację, wynosiło 4600 zł bez dodatku za staż pracy.

Pozwoliłam sobie również przedstawić wynagrodzenia jakie są w roku bieżącym, natomiast dodam, że przeciętne wynagrodzenie według GUS w sektorze przedsiębiorstw (podane na koniec czerwca br.) wynosiło 5802,42 zł, co w przeliczeniu rok do roku oznacza wzrost o prawie 10%. Widać zatem, że wynagrodzenia jakie oferujemy zarówno kandydatom na podinspektorów pracy, jak i młodszym inspektorom pracy czy inspektorom pracy z niewielkim stażem, nie jest konkurencyjne w stosunku do tego, co oferuje rynek zewnętrzny.

O ile poziom wynagrodzeń oferowanych przez urząd jest atrakcyjny dla osób z wykształceniem humanistycznym czy prawniczym, które nie mają żadnego doświadczenia zawodowego, to niestety nie jest zadowalający i interesujący dla osób, które już posiadają dodatkowe kilkuletnie doświadczenie i dodatkowe kwalifikacje. Ich nie motywują warunki finansowe, jakimi dysponuje urząd, do związania się z nami na dłużej. Należy liczyć się z coraz trudniejszym pozyskiwaniem kadry inspektorskiej, biorąc pod uwagę porównanie jakie wynagrodzenie proponuje gospodarka, a jakie nasz urząd, z uwagi na określone możliwości finansowe.

Dążąc do zwiększenia zainteresowania zatrudnieniem w naszym urzędzie przez przyszłych inspektorów pracy, kierownictwo urzędu podjęło w roku bieżącym – podczas uzgodnień z krajowymi organizacjami związków działającymi w urzędzie – że kwota wynagrodzenia zostanie podniesiona od 1 października i wysokość wynagrodzenia dla kandydatów na stanowisko inspektorskie będzie wynosiła 4500 zł bez dodatku za staż pracy, natomiast dla młodszych inspektorów – 4800 zł również bez dodatku za staż pracy, czyli wzrost tego wynagrodzenia wyniesie 200 zł, co i tak nie dorównuje przeciętnemu wynagrodzeniu z tego roku według GUS.

Urząd ma również problemy kadrowe w innych grupach pracowniczych, jak np. w pozyskiwaniu pracowników z wykształceniem informatycznym. W skali urzędu zatrudnionych jest 60 takich osób, co w stosunku do ogólnego stanu zatrudnienia, co stanowi wskaźnik 2,30%. Średnie wynagrodzenie pracowników realizujących zadania informatyczne w skali całego urzędu, nie wliczając kadry kierowniczej, kształtuje się na poziomie 6958 zł. Natomiast z kadrą kierowniczą wynosi niewiele ponad 7000 zł, dokładnie 7242 zł.

Informatyzacja urzędu i postęp w tym zakresie wymaga zwiększenia zatrudnienia w tej grupie pracowniczej. Niestety, na rekrutacje, które są prowadzone w urzędzie na stanowisko informatyków, nie wpływają jakiekolwiek aplikacje zainteresowanych, bowiem ich oczekiwania finansowe wynoszą w granicach 9000-10 000 zł netto. Zatem my, z naszymi wynagrodzeniami, nie jesteśmy w stanie ich skłonić, by zatrudnili się w naszym urzędzie.

Trudna sytuacja występuje również w grupie analityków. Takich osób mamy zatrudnionych w urzędzie 57, a ich wskaźnik zatrudnienia w stosunku do ogółu pracowników wynosi 2,16%. Średnie wynagrodzenie pracowników realizujących zadania z zakresu analizy danych z działalności kontrolnej PIP w skali całego urzędu, bez kierownictwa, wynosi 6709 zł, natomiast z kadrą kierowniczą wysokość wynagrodzenia kształtuje się na poziomie 6985 zł.

Kolejną grupą, którą należałoby zwiększyć i wzmocnić, jest grupa poradników. Takich osób co prawda mamy więcej niż w pozostałych grupach pracowniczych, bo jest ich

w sumie 125. Niemniej jednak jest to niewystarczające dla chociażby prowadzenia porad telefonicznych w związku z rosnącym zainteresowaniem społecznym i decyzją pani minister o przywróceniu porad telefonicznych również okręgowych inspektoratach pracy. Tak, że i dla tej grupy zawodowej niezbędne jest zwiększenie zatrudnienia w naszym urzędzie.

Średnie wynagrodzenie poradników w całej Państwowej Inspekcji Pracy (bez kierowników sekcji) kształtuje się na poziomie 5834 zł, natomiast w ujęciu z kadrą kierowniczą – 5899 zł, czyli mniej więcej na poziomie średniego wynagrodzenia dla gospodarki na koniec czerwca. Dziękuję. Oddaję głos pani dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów.

Dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP Małgorzata Wysocka:
Wcześniejsze wystąpienia głównego inspektora pracy i pani dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń podkreślały jak dla Państwowej Inspekcji Pracy ważna jest wysoko wykwalifikowana kadra pracownicza, która naprawdę jest gwarantem realizacji zadań powierzanych Państwowej Inspekcji Pracy. Jak Rada najlepiej wie, prawie co roku w nowych ustawach Państwowa Inspekcja Pracy ma rozszerzany zakres zadań, z czym nie wiąże się wzrost wynagrodzeń i wzrost etatów. W związku z powyższym od lat dążenia głównych inspektorów pracą zmierzają w kierunku przywrócenia atrakcyjności wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy tak, jak to miało miejsce przed 1999 r.

Bardzo dobrze pamiętam te lata, bo zostałam zatrudniona w 1993 r. Od tamtej pory zajmuję się finansami. Pamiętam jak atrakcyjne były wynagrodzenia w Państwowej Inspekcji Pracy, jak nie było problemów z naborem fachowców zarówno z technicznego bezpieczeństwa pracy, jak i z prawa pracy. Oczywiście, były to jeszcze czasy, kiedy nie wstąpiliśmy do Unii Europejskiej.

Natomiast, jak kształtowało się w 1999 r. przeciętne wynagrodzenie w PIP w stosunku do przeciętnego w gospodarce narodowej? Wynagrodzenie w Państwowej Inspekcji Pracy to była kwota 3783 zł, natomiast przeciętna pensja w gospodarce narodowej – 1707 zł. Zatem, nasze wynagrodzenie było wyższe o 122%.

Co stało się przez te lata? Stało się tak z różnych powodów, m.in. z powodu zamrożenia wynagrodzeń w jednostkach budżetowych, przy jednoczesnym wzroście wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Doprowadziło to do tego, że w 2020 r. stosunek ten uległ blisko dwukrotnemu zmniejszeniu. Wynagrodzenie w PIP było już wyższe tylko o 62% niż w gospodarce narodowej – co prezentuje wyświetlany slajd. Otóż, obniżenie tego wynagrodzenia, przy odpłynięciu pracowników do sektora prywatnego – w tym do sektora międzynarodowego, w związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej – spowodowało, że nabory prowadzone przez urząd na pracowników wysoko wykwalifikowanych, zwłaszcza na pracowników technicznych, często kończą się fiaskiem. Biorąc pod uwagę zarówno skomplikowane zadania, jakie urząd realizuje, implementację prawa unijnego do prawa polskiego czy zmianę prawa polskiego, rozwój technologii, wydaje się, iż nie pozyskamy pracowników – magistrów inżynierów, przy wynagrodzeniu dla kandydata 4600 zł.

Staraliśmy się skorzystać z dostępnych danych – przede wszystkim GUS – żeby przybliżyć państwu problem wynagrodzeń na tle gospodarki i grup zawodowych. Najświeższe dane dotyczące przeciętnego wynagrodzenia brutto według grup zawodowych, które udało nam się pozyskać, niestety dotyczą października 2018 r., ponieważ tego typu zestawienia publikowane są co 2 lata, ale ze sporym opóźnieniem i np. za październik 2020 r. wciąż nie zostały jeszcze opublikowane.

Przeciętne wynagrodzenie inżyniera, z wyłączeniem elektrotechnologii, w Polsce w październiku 2018 r. wynosiło 6726 zł, a specjalisty z dziedziny prawa (nie mówimy tu o osobie, która dopiero skończyła studia prawnicze, tylko jest już specjalistą) – 9861 zł. Próbowaliśmy urealnić wynagrodzenia inżyniera i specjalisty z dziedziny prawa o wskaźnik cen towarów i usług czy o wskaźnik realnego wzrostu wynagrodzeń w latach 2019-2020. Po urealnieniu tych wynagrodzeń wskaźnikami okazało się, że wynagrodzenie inżyniera to kwota 7100 zł, a wynagrodzenie specjalisty z dziedziny prawa pracy to kwota 10 500 zł.

Odnosząc te kwoty do wynagrodzeń aktualnych – na koniec maja 2021 r. – średnich wynagrodzeń brutto z angaży Państwowej Inspekcji Pracy dostrzec można przepaść

w wynagrodzeniach. Prezentuje to zestawienie na slajdzie nr 9. Okazuje się, że kandydat na podinspektora pracy, od którego wymagamy, żeby miał tytuł magistra, magistra inżyniera, na wstępie otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 4608 zł. Cały czas mówimy o wynagrodzeniach brutto, czyli wynagrodzenie netto to ok. 3000 zł. Nie jest to wynagrodzenie wysokie, przyrównując je do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. A przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej obejmuje wszystkich: ludzi z wyższym wykształceniem, i tych, co są po szkole podstawowej, po szkole zasadniczej. W związku z powyższym, bardzo trudno osobom, które chciałyby zatrudnić się w Państwowej Inspekcji Pracy pogodzić się z tak niskim wynagrodzeniem. Zwłaszcza, że perspektywy rozwojowe w Państwowej Inspekcji Pracy też nie są tak duże, a odpowiedzialność, jako organu administracji państwowej, stres w pracy, ciągłe pogłębianie wiedzy, bo następuje zmiana technologii itd., powoduje, że coraz mniejsze jest zainteresowanie, albo w ogóle brak zainteresowania, wśród osób, które mają wysokie kwalifikacje zawodowe – zarówno prawnicze, jak i z technicznego bezpieczeństwa pracy.

Chcę też podkreślić, iż przeliczając wskaźnikami wynagrodzenie kadry inżynieryjnej w tym okresie, wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej był dużo wyższy niż przyjęte dla nas wskaźniki do urealnienia wynagrodzeń. W związku z tym, te różnice, odchylenia wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy w stosunku do gospodarki, są jeszcze bardziej niekorzystne.

Jak powiedziałam na wstępie i jak powiedziała pani dyrektor Małgorzata Wysocka, średnie wynagrodzenie kandydata na podinspektora pracy to kwota 4608 zł, młodszego inspektora pracy – 5149 zł, a inspektora pracy – 5997 zł już po kilku latach pracy. Średnie wynagrodzenie starszego inspektora – 6892 zł, czyli inspektora z wieloletnim stażem pracy w PIP, myślę, że też nie robi wrażenia na osobach, które chciałyby być zatrudnione w Państwowej Inspekcji Pracy, ani na szanownej Radzie. Wynagrodzenie nadinspektora pracy – 8948 zł to najwyższe wynagrodzenie w grupie inspektorskiej – nie wspominam o kadrze kierowniczej, czyli okręgowych inspektorach pracy – i jest to wynagrodzenie, które jest możliwe do osiągnięcia po wielu latach pracy. Natomiast nie oznacza to, że wszyscy starsi inspektorzy pracy mogą zostać nadinspektorami pracy. Założenie było takie, że nadinspektor pracy kieruje pewną grupą inspektorów pracy.

Według jednej z firm rekrutacyjnych działających na rynku europejskim od 1987 r., w samej branży budowlanej brakuje 150 tys. pracowników, nie mówiąc już o innych branżach, gdzie pracownicy z wykształceniem technicznym są bardzo poszukiwani. Stąd obawiamy się też tego, że jak skończy się pandemia nastąpi odpływ wysoko wykwalifikowanej kadry z Polski do krajów Unii Europejskiej. Również nasze kadry techniczne, przy takim poziomie wynagrodzeń i zapowiedziach tego, co ma się zdarzyć w 2021 r. – do tego tematu wrócę jeszcze na końcu – będą poszukiwali pracy, która daje im satysfakcję zawodową, ale też zapewnia odpowiednie warunki ekonomiczne do życia dla nich i dla ich rodzin. Zwłaszcza że polscy obywatele, ludzie młodzi, mają dość trudny start, poczynając od zaciągania kredytów mieszkaniowych i zakładania rodziny.

Próbowaliśmy też porównać wynagrodzenia w Państwowej Inspekcji Pracy na tle innych części budżetowych, korzystając m.in. z materiałów Najwyższej Izby Kontroli. Zaprezentowaliśmy je na slajdzie nr 10. Dodam, że te ogólnodostępne dane pochodzą z 2019 r. Wynika z nich, że Państwowa Inspekcja Pracy jest na 10 miejscu, jeśli chodzi o średnie wynagrodzenie prezentowane według sprawozdania rocznego Rb-70. To średnie przeciętne wynagrodzenie jest tym wyższe, im więcej osób przebywa np. na zasiłkach chorobowych, których nie uwzględnia się w wyliczaniu przeciętnego wynagrodzenia, czy też osób będących na urlopach bezpłatnych. Dlatego trudno porównać te wynagrodzenia nie posiadając dokładnych danych jak wyglądał stan zatrudnienia i stan zachorowalności w poszczególnych jednostkach organizacyjnych.

Wspomniałam, że na koniec spróbuję się odnieść do zapowiedzi dotyczących 2022 r. Przystępujemy do opracowania projektu budżetu. Nie mamy jeszcze wytycznych do projektu budżetu na rok 2022. Natomiast z doniesień z mediów słyszymy, że nie zostanie nam przywrócony 3% fundusz nagród, którego decyzją prezesa Rady Ministrów, zostały pozbawione jednostki budżetowe w 2021 r., co oznacza naprawdę obniżenie realnego wynagrodzenia

wszystkich pracowników budżetówki o 3% przy dość wysokiej inflacji – w dodatku zapowiadanej, że będzie jeszcze wyższa. Czyli ta płaca realna bardzo się obniży.

Nowe zadania Państwowej Inspekcji Pracy wymagają wzrostu wynagrodzeń. W związku z powyższym w 2022 r. główny inspektor pracy planuje wzrost zatrudnienia. Wielki niepokój głównego inspektora pracy, jak i pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, budzi fakt, że w przyszłym roku będziemy realizowali bardzo dużo skomplikowanych zadań przy obniżeniu płacy realnej i przy braku wzrostu zatrudnienia. Oczywiście, projekt budżetu będzie przedmiotem posiedzenia Rady Ochrony Pracy, ale już dzisiaj widzimy ogromne problemy z zatrudnieniem w Państwowej Inspekcji Pracy.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Dziękuję paniom dyrektor za przedstawienie materiałów. Na zakończenie tej części, dotyczącej zatrudnienia, poziomu płac wykwalifikowanych pracowników, możliwości pozyskiwania nowych kadr, chciałabym podkreślić, że największym kapitałem Państwowej Inspekcji Pracy są właśnie pracownicy. Bez ich doświadczenia, wiedzy i kompetencji Państwowa Inspekcja Pracy nie będzie w stanie funkcjonować, biorąc pod uwagę realizację zadań ustawowych, które na Państwową Inspekcję Pracy zostały nałożone. Odkąd objęłam funkcję głównego inspektora pracy podkreślam, że jednym z moich priorytetów jest skuteczność działania. Żebyśmy mogli skutecznie działać, to – po pierwsze – musimy mieć wysoko wykwalifikowaną, kompetentną, doświadczoną kadrę, ale musimy ją mieć też w takim zakresie liczebnym, który umożliwi realizację zadań.

Aktualnie toczą się prace legislacyjne w różnych obszarach – m.in. legalność zatrudnienia (mam na myśli cudzoziemców), kwestie związane z transportem drogowym, migracją pracowników, nadzorem rynku – wszędzie tam wymagana jest bardzo specjalistyczna wiedza.

W związku w tym w kilku słowach chciałabym podsumować ten materiał. Po pierwsze – od 2019 r. nastąpił spadek zatrudnienia wśród pracowników z wykształceniem technicznym, a prowadzone przez urząd nabory nie przyniosły oczekiwanych efektów. Z 768 pracowników posiadających wykształcenie techniczne na chwilę obecną 48 posiada uprawnienia emerytalne, a w perspektywie 3 lat uprawnienia emerytalne dodatkowo uzyska 68 osób. Oznacza to, że tylko z powodu przejścia na emeryturę zatrudnienie w tej grupie zmniejszy się o ponad 15%. Możemy też spodziewać się odejść z powodów ekonomicznych.

Dodatkowo chcę podkreślić proces kształcenia w Państwowej Inspekcji Pracy. Zatrudniamy magistrów inżynierów, natomiast żeby stali się oni inspektorami pracy muszą zdać egzaminy wewnętrzne i państwowe. Cały proces kształcenia trwa około roku, natomiast żeby kandydat na podinspektora, a później młodszy inspektor pracy stał się rzeczywiście doświadczonym pracownikiem – to jest to proces trwający mniej więcej 3 lata. Zatem ta zastępowalność pokoleń wymaga też czasu, abyśmy mogli prawidłowo tych ludzi wykształcić.

Po drugie – na rynku pracy istnieje niedobór specjalistów, w tym inżynierów. W tym momencie rynek pracy, przemysł wchłania wszelkie zasoby kadrowe. Nie jesteśmy w stanie konkurować poziomem wynagrodzeń. Kwestia stabilności zatrudnienia, która wcześniej była w Państwowej Inspekcji Pracy jednym z atutów przesądzających o tym, że pracownicy byli zainteresowani podjęciem zatrudnienia, już tym atutem przestaje być, w porównaniu do wysokości świadczeń, które oferujemy.

Po trzecie – trzeba podkreślić, że do realizacji zadań urzędu z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy niezbędna jest kadra inspektorska z wykształceniem technicznym, która dodatkowo – zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy – musi legitymować się wykształceniem magistra. Na początku chodziło o to, żeby te kadry były wysoko wykwalifikowane. Aktualnie pracując nad zmianą ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i mierząc się z wyzwaniami rynku pracy, brakiem możliwości pozyskiwania pracowników, wprowadziliśmy rozwiązanie, które ma umożliwić zatrudnianie osób z tytułem inżyniera, a nie tylko magistra. Niemniej jednak to nadal nie rozwiązuje problemu kadr Państwowej Inspekcji Pracy. Tylko dla przykładu państwu podam, że – patrząc chociażby na kwestie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – trudno sobie wyobra-

zić, iż osoba nawet wysoko wykwalifikowana, w której wykształcenie urząd zainwestuje duże środki finansowe, będzie w stanie zbadać okoliczności i przyczyny skomplikowanego wypadku przy pracy, gdzie doszło – załóżmy – do wad technologicznych w budowie urządzenia czy maszyny, która była czynnikiem powodującym ten wypadek przy pracy. A wiemy, jak to życie ludzkie w tym zakresie jest cenne, jak istotne jest też prawidłowe ustalenie wszystkich okoliczności, które mają wpływ na świadczenia pracownika, ale też na podejmowane później działania profilaktyczne. Czyli, część zadań, które realizuje Państwowa Inspekcja Pracy, pomimo podnoszenia poziomu kształcenia na zewnątrz PIP, w mojej ocenie – z punktu widzenia mojego wykształcenia, jako prawnika – nie będzie możliwa do zrealizowania przez osoby z wykształceniem humanistycznym. Mam na myśli psychologów, socjologów, osoby po historii czy inne specjalizacje, które się teraz do nas zgłaszają, bo dla nich te wynagrodzenia, które oferujemy, są jeszcze atrakcyjne.

Po czwarte – w Państwowej Inspekcji Pracy jest zbyt niski poziom wynagrodzeń, aby osoby z wyższym wykształceniem technicznym były zainteresowane pracą w naszym urzędzie. Długi czas szkolenia, podpisywanie umów lojalnościowych – nie możemy z nich zrezygnować, bo koszt, jaki urząd ponosi na wykształcenie tych pracowników jest wysoki – ograniczenia w działalności zarobkowej czy też odpowiedzialność inspektora, jako organu administracji publicznej – myślę, że Rada Ochrony Pracy dobrze zdaje sobie z tego sprawę – to dodatkowe czynniki zniechęcające do podejmowania zatrudnienia w Państwowej Inspekcji Pracy.

Myślę, że mogłabym jeszcze wymieniać argumenty, natomiast pewne jest to – na co słusznie pani dyrektor Witkowska zwróciła uwagę – że dużym niepokojem dla mnie, jako głównego inspektora pracy, jest kwestia przyszłości Państwowej Inspekcji Pracy w kontekście pozyskania kadry, która będzie w stanie realizować na wysokim poziomie zadania, które Państwowa Inspekcja Pracy, zgodnie z ustawą, realizuje.

W związku z tym, chciałabym zaapelować do państwa o przychylność, o wsparcie dla Państwowej Inspekcji Pracy, abyśmy mieli szansę na walkę – po pierwsze – o zwiększenie etatów dla Państwowej Inspekcji Pracy w momencie, kiedy będziemy walczyć o budżet Państwowej Inspekcji Pracy, ale też o utrzymanie wysokiego poziomu wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję, pani minister i paniom dyrektor. Pozwólcie – dwa słowa komentarza. Otóż, o ile pierwsza część, czyli sprawozdanie było w pewnym sensie źródłem satysfakcji, kiedy słuchaliśmy o zrealizowanych celach i efektach osiąganych przez Inspekcję, dzięki przeprowadzonym kontrolom – tu chciałbym się przyłączyć do słów pani głównej inspektor, do podziękowań kierowanych do wszystkich pracowników Inspekcji za wkład pracy w minionym roku, który przyczynił się do osiągania efektów – o tyle ta część druga, dotycząca spraw kadrowych, poziomu zatrudnienia i poziomu wynagrodzeń była wręcz przygnębiająca.

Sytuacja stawiająca pod znakiem zapytania możliwość dalszego naboru – zwłaszcza pracowników o wysokich kwalifikacjach – jest punktem wręcz krytycznym. Upoważnia do bicia na alarm, wobec zagrożenia, co do możliwości dalszej realizacji misji przez Państwową Inspekcję Pracy w obliczu braku możliwości pozyskiwania wystarczająco kompetentnych pracowników do swoich szeregów. O tym na pewno usłyszymy w państwa wystąpieniach. Uważam te rzeczy za najbardziej oczywiste i jako najbardziej palące wnioski z tego, co usłyszeliśmy.

Otwieram dyskusję.

Jako pierwszy głos zabierze pan Zbigniew Żurek. Proszę bardzo.

Następnym mówcą będzie pan prof. Mieczysław Morawski.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałbym na ręce pani minister złożyć podziękowanie za obydwa materiały. Obydwa materiały merytorycznie są dobre, potrzebne i koniecznie. Szczególnie chciałbym podziękować zastępcom pani minister, którzy zabierali głos w pierwszej części. Otóż, sposób prezentacji był dla mnie motywujący, miał bardzo dobre tempo, był – jeśli można użyć tego słowa – bardzo atrakcyjny i dobrze się tego słuchało. Dobrze byłoby, żeby te

wystąpienia panów stały się takim naszym benchmarkiem do innych wystąpień. Nie mówię tu o wystąpieniach Państwowej Inspekcji Pracy, tylko w ogóle o wystąpieniach wszystkich uczestników naszych posiedzeń.

Członek Rady Ochrony Pracy Mieczysław Morawski:

Powtórzę to samo, co powiedział przed chwilą pan Zbigniew Żurek. Mam przed sobą sprawozdanie doskonale przygotowane i merytorycznie, i edytorsko. Rzeczywiście bardzo fachowe przygotowane sprawozdanie. Porównując go z poprzednim rzeczywiście jest olbrzymi postęp. Można o nim mówić w samych superlatywach.

Jeśli chodzi o kwestie z tej drugiej części, dotyczące stanu zatrudnienia, wynagrodzeń – szerzej w ogóle zarządzania ludźmi w Państwowej Inspekcji Pracy – myślę, że pewnie nie znajdziemy rozwiązań i gotowych recept. Natomiast dobrze byłoby, moim zdaniem, spotkać się w ramach zespołu, które pani minister swego czasu zainicjowała, żeby przedyskutować pewne rzeczy, które moglibyśmy – z racji swojej wiedzy, doświadczenia, wykształcenia – pani podpowiedzieć. Jest bowiem wiele rzeczy, które mi się nasunęły podczas czytania sprawozdania, czy podczas prezentacji, dotyczące choćby rekrutacji, pozyskiwania kandydatów, szukania jakby innych alternatywnych źródeł rekrutacji poza rynkiem pracy. Myślę, że można byłoby się nad tym zastanowić. Mnie samemu przychodzi do głowy to, że choćby społeczni inspektorzy pracy są takimi bardzo dobrymi kandydatami na pracę już w Państwowej Inspekcji Pracy, bo zdobyli doświadczenie, mają pojęcie, więc można by się nad tym zastanowić. Poza tym, także nad innymi kwestiami. Myślę, że czasami dobrze jest też kontynuować karierę zawodową w ramach rodzin . Często dzieci lekarzy stają się lekarzami, nauczycieli – nauczycielami. Tu aż by się prosiło, żeby był też taki etos pracy, że odchodzący inspektorzy próbują wciągnąć w ten etos pracy swoje dzieci czy wnuki.

Teraz moje pytanie, bo, jak powiedziałem, myślę, że rozwiązania można byłoby szukać w ramach zespołu. Pytanie – dlaczego nie mówi się nic o ekonomistach? Czy to wynika z jakieś błędu w nomenklaturze? Moim zdaniem ekonomiści, absolwenci kierunków ekonomicznych są predysponowani do tego, by pracować w Państwowej Inspekcji Pracy. Sam jestem ekonomistą. Pamiętam, że miałem zajęcia z prawa pracy, organizacji pracy, procesów pracy, nie mówiąc już o funkcjonowaniu przedsiębiorstw, o podejściu do ludzi itd. Zastanawiające, że nie mówi się o ekonomistach. Jest mowa o prawnikach, o inżynierach, ale dlaczego nie ma mowy o ekonomistach? Czy to jest jakiś błąd w nazewnictwie?

Druga kwestia – czy państwo prowadzicie rozmowy z osobami, które nabędą w najbliższym czasie uprawnienia emerytalne? Bo przecież sam fakt nabycia tych praw nie musi powodować odejścia z pracy. Czy są takie rozmowy? Może ankietyzacja wśród tych osób? Co z tego może wynikać?

Kolejna sprawa – wiemy, że wynagrodzenie to nie jedyny element systemu motywacyjnego. Ono pewnie jest najważniejszym elementem, ale można byłoby się zastanowić co jeszcze może być motywacją do pracy w Państwowej Inspekcji Pracy. Z tym, że to już chyba temat na inne forum, na inne spotkanie.

Bardzo dziękuję za problem, który poruszamy, bo rzeczywiście bez inspektorów trudno w ogóle będzie mówić o funkcjonowaniu, o misji wykonywania zadań przez Państwową Inspekcję Pracy. Trzeba jednak w tych czasach poszukiwać rozwiązań niekonwencjonalnych, oryginalnych, innych. Nie odnosić się tylko do wynagrodzenia jako takiego, bo ono nie jest aż takie najgorsze, jeśli porównamy wszystkie organy kontroli państwowej, ochrony prawa. Nie jesteście na końcu. Za wami są też inne instytucje, które są zobowiązane do kontroli i ochrony prawa w naszym kraju.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, panie profesorze. Zaraz udzielę głosu panu Zbigniewowi Janowskiemu, natomiast pan profesor zadał w gruncie rzeczy aż trzy pytania, to może, żeby nam nie umknęły z pamięci, poproszę w tej chwili panią minister, ewentualnie przy pomocy współpracowników, o udzielenie odpowiedzi.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Dziękuję bardzo za pytania. Odnosząc się do początku wypowiedzi pana profesora, chętnie, na naszych spotkaniach mniej formalnych, będę kontynuować ten proces. Niestety,

mój kalendarz spotkań i liczba zadań do tej pory, nie umożliwiły mi zorganizowania drugiego spotkania. Niemniej jednak pamiętam o tym. Jeżeli państwo nie jesteście jeszcze w ramach sezonu urlopowego, to oczywiście jeszcze w sierpniu zaproponuję takie spotkanie. Wtedy będziemy mieli okazję porozmawiać może bardziej szczegółowo na temat związany z kadrami Państwowej Inspekcji Pracy i wynagrodzeniami.

Odnosząc się do kwestii – co z ekonomistami? Ekonomiści są zainteresowani pracą w Państwowej Inspekcji Pracy. Mamy dosyć dużą grupę pracowników na różnych stanowiskach, którzy skończyli studia w zakresie ekonomii. Natomiast podkreślaliśmy brak inżynierów i prawników, bo to są te grupy zawodowe, których zatrudnienie w tych obszarach jest najtrudniejsze ze względu na sytuację na rynku pracy. Bo o ile ekonomista sprawdza się np. w zakresie kwestii związanych z badaniem dotyczącym czasu pracy, wynagrodzeń, urlopów wypoczynkowych, o tyle już w nadzorze rynku zupełnie sobie nie poradzi, gdyż są to bardzo wyspecjalizowane zagadnienia techniczne. Stąd w naszym materiale skoncentrowaliśmy się nie w ogóle na pozyskiwaniu kadr w Państwowej Inspekcji Pracy, tylko na pozyskiwaniu tych kadr, na których nam najbardziej zależy z punktu widzenia wyspecjalizowanych zadań realizowanych przez urząd.

Jeżeli chodzi o nabywanie uprawnień emerytalnych, to nie ma takiej sytuacji w Państwowej Inspekcji Pracy, żebyśmy namawiali pracowników do odchodzenia na emeryturę. Można u nas pracować tak długo, jak pracownik jest tym zainteresowany, szczególnie korzystając z wiedzy i doświadczenia naszych kadr. Niemniej jednak to często właśnie pracownicy są zainteresowani tym, żeby przejść na zasłużoną emeryturę. Wynika to z tego, że praca w Państwowej Inspekcji Pracy jest naprawdę trudna, związana z dużym obciążeniem i stresem, i z koniecznością nieustannego uczenia się. Wiecie państwo doskonale, jak zmieniają się przepisy w poszczególnych dziedzinach, że ten proces ma charakter nieustanny. Nieustanie zmienia się też otoczenie, w którym inspektorzy pracują. Ktoś, kto zaczynał pracę 38 czy 40 lat temu – bo z takimi pracownikami mam do czynienia albo spotykając się osobiście, kiedy przechodzą już na emeryturę, albo podpisując listy gratulacyjne – z czego większość przepracował w Państwowej Inspekcji Pracy, miał do czynienia z zupełnie innymi sytuacjami, jeżeli chodzi o informatyzację, o środowisko pracy.

Te osoby nie chcą już dłużej pozostawać w zatrudnieniu, bo po prostu mają przeświadczenie, że chcą się też realizować w inny sposób, korzystając z uprawnień emerytalnych, ale również takie poczucie zasłużonego odpoczynku i nieradzenia sobie z tymi wszystkim zagadnieniami, które inspektor pracy musi znać, z tą dynamiką zmian, z jaką na co dzień mamy do czynienia.

Kwestia motywacji. Niestety, budżet Państwowej Inspekcji Pracy nie daje nam dużej możliwości motywowania pracowników do pracy, chociażby poprzez jakieś motywatory, które są w firmach publicznych, jak np. karty bonusowe. My nawet nie możemy zapewnić pracownikom możliwości korzystania z dodatkowych benefitów związanych z możliwością leczenia się w innych podmiotach, bo nie mamy na to funduszy.

W związku z tym, szukanie tych innych motywatorów w sytuacji tak niskiego wynagrodzenia jest niezwykle trudne. Staramy się podkreślać, że praca w Państwowej Inspekcji Pracy ma charakter prestiżowy, daje możliwość dodatkowego kształcenia się, ciekawej pracy pod kątem stabilności zatrudnienia. Dlatego duża część naszych kadr to są kobiety, bo rzeczywiście w tym zakresie możliwość realizacji uprawnień rodzicielskich z jednoczesnym pozostawaniem w zatrudnieniu jest niewątpliwie dodatkowym atutem.

Jak państwo wiecie, była inicjatywa związku zawodowego pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, o której warto powiedzieć, bo to jest jeden z takich benefitów. Otóż, na ten moment trwają bardzo zaawansowane prace legislacyjne, mające na celu przyznanie inspektorom pracy wykonującym czynności kontrolne dodatkowego urlopu wypoczynkowego w związku ze stresem i dodatkowym obciążeniem pracą, podobnie jak to ma miejsce w Najwyższej Izbie Kontroli.

Szukamy rozwiązań i jako urząd popieramy te rozwiązania. Natomiast rzeczywiście jesteśmy mocno ograniczeni budżetem. Jeżeli pan profesor będzie zainteresowany pogłębioną dyskusją w tym zakresie, to chętnie posłucham tych spostrzeżeń i informacji, które panu się nasunęły po przeczytaniu sprawozdania i tego materiału na temat kadr

i wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy. Myślę, że w sierpniu postaram się zorganizować takie spotkanie w mniejszych grupach.

Członek Rady Ochrony Pracy Mieczysław Morawski:

Dziękuję za odpowiedź. Proponuję koniec sierpnia.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Dobrze.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję, pani minister. Myślę że nawet obszerność tej wypowiedzi dowodzi, jak bardzo trudnych i ważnych spraw dotykamy. Sądzę, że pewna próba pocieszania ze strony pana profesora, iż są takie miejsca czy branże, w których jest jeszcze gorzej, jest słabą pociechą.

Bardzo proszę, pan Zbigniew Janowski.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Chciałbym również podziękować za przygotowane dokumenty. Ze sprawozdania po raz kolejny dowiadujemy się, że sektor budownictwa, czy sektor przemysłu drzewnego, to są te działy gospodarki, które są najbardziej zagrożone i najbardziej wypadkogenne. W 2020 r. inspektorzy przeprowadzili prawie 3 tys. kontroli firm budowlanych, z czego w 2,5 tys. podmiotów stwierdzili nieprawidłowości. Były to głównie mikroprzedsiębiorstwa (83%). Niestety, w naszej branży duże firmy inwestycyjne właśnie tak się zachowują, że zatrudniają tylko kierownictwo firmy, natomiast wykonawstwo to brygady, które często wykonują swoją pracę na podstawie umów zleceń, umów o dzieło. To jest to niebezpieczeństwo w naszej branży. To powoduje, że wypadkogenność jest dość duża.

Państwo wskazujecie na brak krajowych wykwalifikowanych pracowników. Oczywiście oni są w miarę możliwości uzupełniani przez obcokrajowców, ale oni z kolei nie zawsze posiadają odpowiednie wykształcenie i doświadczenie. Brakuje też w Polsce średniego nadzoru brygadzistów, majstrów, co powoduje, że bezpieczeństwo pracy na budowach jest nienajlepsze. Wszystko to wpływa na poziom przestrzegania przepisów, a co z tym idzie na duże ryzyko wypadków.

Ze sprawozdania wynika, że Inspekcja wykonuje kontrole w celu likwidacji bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia. Takich kontroli było ponad tysiąc, głównie w mikroprzedsiębiorstwach. Jak mówiłem, często te firmy stosują inne formy zatrudnienia. Tam bezpieczeństwo pracy jest niewielkie, ponieważ właściciel nie zawsze jest na budowie, a jeśli już, to najczęściej niewiele wie o bezpieczeństwie pracy.

Wskazujecie też państwo na problemy związane z eksploatacją żurawi. Ponad połowa kontroli żurawi wykazała nieprawidłowości. Mając na uwadze specyfikę pracy – jest to maszyna ciężka – prowadzi to najczęściej do tragicznych skutków. Przypomnę, że był program w telewizji, który pokazywał patologię w tej dziedzinie. Następnie była bardzo ciekawa konferencja zorganizowana przez Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP z udziałem Państwowej Inspekcji Pracy, Urzędu Dozoru Technicznego, gdzie omawiano te problemy. Mam nadzieję, że nastąpi istotna poprawa. Chciałbym zwrócić inspektorom uwagę na firmy, które usuwają azbest, bo tam też jest wiele zagrożeń i niebezpieczeństw.

Chciałbym zwrócić się do państwa, jako inspektorów, z taką prośbą, apelem. Otóż, prace budowlane wiążą się z prowadzeniem robót pod kierownictwem i nadzorem. Nie ma możliwości, że prace budowlane są wykonywane indywidualnie. Zawsze jest kierownik budowy, majster, nadzór, kierownictwo. Najczęściej pracownicy zatrudniani są na umowę o dzieło, ponieważ generalny wykonawca zatrudnia podwykonawców, a oni zatrudniają pracowników na konkretną budowę. Dlatego chciałbym prosić, aby inspektorzy w czasie kontroli zwracali uwagę także na ten fakt. Od lat budownictwo jest wypadkogennym rodzajem działalności i to o tych najpoważniejszych skutkach. Stąd wypadałoby tutaj postulować o zwiększenie liczby kontroli w sektorze budowlanym, ale aby to zrealizować trzeba będzie oczywiście zwiększyć liczbę inspektorów pracy.

Przed chwilą usłyszeliśmy informację o aktualnych problemach, związanych z pozyskiwaniem nowych inspektorów pracy. To nie jest nowy problem. Mówimy o nim od wielu lat. Z takiej krótkiej analizy wynika, że dzisiaj zatrudnionych jest 16,5 mln pracowników

(ponad 17 mln gdybyśmy uwzględnili bezrobotnych), a inspektorów, tych którzy bezpośrednio pracują na stanowiskach inspektorskich kontrolujących jest 1608, czyli na ponad 10 tysięcy pracowników jest 1 inspektor. To jest oczywiście wskaźnik, który ma wpływ na pracę Inspekcji. Bardzo duża atomizacja polskiego rynku pracy powoduje, że dostęp inspektora do pracownika jest utrudniony.

Mamy też ogromną skalę naruszeń prawa, brak układów zbiorowych, ograniczony zasięg oddziaływania organizacji pracodawców, niską liczbę pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych. Generalnie organizacje wspierające działalność Inspekcji są w naszym kraju słabe, nie są bardzo silne. Na uwagę zasługuje też skala niedeklarowanego, pozornego samozatrudnienia, ogromna liczba mikroprzedsiębiorstw.

To problemy, z którymi mierzy się Państwowa Inspekcja Pracy. Od inspektora wymaga się pełnego wyższego wykształcenia, najlepiej długotrwałych dodatkowych szkoleń, praktyki, doświadczenia, a równocześnie jego dochody są niewielkie. Jeżeli mógłbym zapytać panią minister – oczywiście nie żądam dzisiaj odpowiedzi, ale gdyby pani kiedyś nam przedstawiła – jak to wygląda w innych krajach europejskich, jaki jest ten stosunek zatrudnionych inspektorów bezpośrednio w kontroli do pracujących w danym państwie?

Niepokojące jest, że trudno pozyskać nowych pracowników. Pani inspektor porównywała pracowników Inspekcji do pracowników budownictwa. Poziom wynagrodzenia jest znacznie wyższy wśród tych pracowników, którzy mogliby pełnić odpowiedzialnie funkcję inspektora nadzoru czyli ewentualny kierownik budowy czy inspektor nadzoru. Trudno byłoby pozyskać tych pracowników do pracy w Inspekcji, ale to nie jest problem tylko budownictwa. Myślę, że dotyczy to wszystkich branż, z których chcemy pozyskać fachowców. Oczywiście, różnice w wynagrodzeniach są decydujące i coś z tym trzeba zrobić. Uważam, że Rada Ochrony Pracy jest właściwym organem do zwrócenia uwagi na ten problem. Powinniśmy to zawrzeć albo w stanowisku odrębnym, albo w części stanowiska, które będziemy przygotowywać.

Kończąc, po analizie sprawozdania, można stwierdzić, że przed nami jeszcze wiele wspólnej pracy dla poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy w Polsce. Chciałbym podziękować wszystkim inspektorom, którzy kontrolują miejsca pracy, którzy wpływają na poprawę bezpieczeństwa pracy, za waszą pracę, za wasze dotychczasowe działania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, panie przewodniczący. Jeśli chodzi o porównanie międzynarodowe, o które pan prosił, to dajmy czas na przygotowanie takiego zestawienia. Natomiast sformułował pan kilka kwestii o charakterze postulatywnym. Np. o kwestiach azbestu będziemy rozmawiali na spotkaniu w sierpniu. Gdyby pani minister chciała się odnieść do niektórych z tych kwestii teraz, to bardzo proszę.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Myślę, że rzeczywiście pan Zbigniew Janowski poruszył kwestie bardzo trudne, jeżeli chodzi o branżę związaną z największą wypadkowością, czyli branżę budowlaną. Problem zarówno małych i średnich budów zauważamy nie tylko w 2020 r. Chodzi o kwestie związane z tym, w jaki sposób i na jakiej podstawie powierzana jest praca przez generalnego wykonawcę, przez inwestora, podwykonawcom. Chodzi o powiązania między tymi podmiotami. Rzeczywiście tutaj jest dużo zjawisk, które mają charakter zjawisk niepożądanych. Mówię o tym w kontekście tego, że zarówno w ubiegłym roku, jak i w tym roku, mieliśmy akcje związane z kontrolami żurawi wieżowych, o której za chwilę będę pewnie państwa informować. Akcje były przeprowadzane nie tylko na podstawie doniesień medialnych. Od wielu lat rzeczywiście obserwujemy pewne niepokojące tendencje. Będę państwa informowała o tym, jakie są nasze wyniki kontroli zleconych w tym obszarze.

Podjęliśmy też działania mające na celu skontrolowanie małych i średnich budów, ponieważ widzimy, że duże inwestycje mają zapewniony wyższy poziom bezpieczeństwa niż prowadzone przez małe i średnie przedsiębiorstwa, co wynika tak naprawdę z kosztów związanych z realizacją tych budów. Zatem, jeżeli myślę o sektorze budowlanym, to naprawdę przychodzi mi na myśl całe mnóstwo refleksji. Wydaje mi się, że jak już będziemy mieli właśnie podsumowanie tych dwóch akcji, to być może podzielimy się

z państwem w jakiejś części posiedzenia w najbliższym możliwym terminie naszymi wnioskami i rekomendacjami z tego tytułu płynącymi.

Chciałabym też podzielić się jeszcze postrzeżeniem dotyczącym w ogóle trudności kontrolnych, jeżeli chodzi o sektor budowlany. Uważam, że im więcej jest inspektorów pracy, tym skuteczniej jesteśmy w stanie realizować nasze działania w obszarze zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Obserwujemy to m.in. poprzez tzw. stały nadzór nad dużymi inwestycjami budowlanymi, które są prowadzone w Polsce. Stały nadzór inspektora pracy, bądź grupy inspektorów pracy powoduje, że jednak wypadkowość jest zdecydowanie na mniejszym poziomie. Natomiast, gdybyśmy mieli objąć swoim zakresem wszystkie budowy, które w Polsce są prowadzone, nawet te duże, nie mówiąc o tych małych i średnich, to w tym momencie rzeczywiście ta liczba pracowników – odwołując się do tego, o czym pan Zbigniew Janowski mówił – musiałaby być zdecydowanie większą niż ta, którą w tym momencie dysponujemy.

Ostatnia refleksja w kontekście tematu budowlanego. W nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, nad którą pracujemy, chcemy właśnie zwrócić uwagę na kompetencje bardziej nadzorcze, z punktu widzenia kierowników budów i osób średniego szczebla kierowniczego, tak żeby rozszerzyć ten zakres współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z izbami budowlanymi i ze strukturami branżowymi odpowiedzialnymi za nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy. To już będą rozwiązania legislacyjne, które będziemy proponować po to, żeby wzmocnić tutaj działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Widzę, że zgłasza się pan Rafał Hrynyk. Myślę, że rozmowa z panem Rafałem była dla mnie niezwykle inspirująca. Czekam na podsumowanie tej naszej rozmowy, które pan obiecał. Mówię o tym w kontekście tego, że te doświadczenia, jeżeli chodzi o budownictwo, naprawdę są obszerne. Myślę, że tutaj rzeczywiście potrzebowałabym dużo więcej czasu, a nie krótkiego wystąpienia – bo patrzę sobie też na czas, który nam nieubłagalnie płynie – żeby podsumować te wszystkie refleksje, które wynikały z wypowiedzi pana Zbigniewa Janowskiego, i które mi się nasuwają z naszej działalności kontrolno-nadzorczej, ale również prewencyjno-promocyjnej.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

Przede wszystkim gratulacje za sprawozdanie, które jest bardzo dobrze przygotowane. Ono wyeksponowało w dużym stopniu i skupiło moją uwagę na kilku elementach. Może je pominę, bo jeszcze jestem w fazie analizy, ale na pewno chcę podkreślić, że większą uwagę poświęcono badaniu legalności zatrudnienia, pracy tymczasowej, delegowania pracowników. Można powiedzieć, że aktywność doradcza Inspekcji, mimo trudnego 2020 r., powinna wprowadzać nas w dumę z Państwowej Inspekcji Pracy. Zwracam uwagę, że to jest ponad 750 tys. porad udzielanych w trakcie kontroli, czy bezpośrednio. Moją uwagę zwraca też to, że nie tylko pracownicy, ale także pracodawcy coraz częściej zwracają się z prośbą o wyjaśnienia, zwłaszcza w zakresie przepisów prawa pracy. Miejmy nadzieję, że to przyczyni się do poprawy jakości przestrzegania przepisów prawa pracy.

Znamienne jest, że o słabej jakości inwestycji w kadrę Państwowej Inspekcji Pracy rozmawiamy w kontekście tego sprawozdania, bo z jednej strony sprawozdanie pokazuje efektywność tej instytucji, efekty działalności kontrolnej, ale też i prewencyjnej. Natomiast to, co było w drugiej części szczególnie mnie uderzyło. Z perspektywy doświadczeń rynku pracy powiem, że jeżeli nie zrobimy czegoś, nie wzmocnimy tego przekazu, który Państwowa Inspekcja Pracy nam daje, to będziemy mieć do czynienia z degradacją jakości instytucji.

Państwowa Inspekcja Pracy, jako organ kontrolny, zasługuje na jeszcze większy szacunek i jeszcze większe wsparcie. Jako Rada Ochrony Pracy jesteśmy zobowiązani do tego, aby ten głos był mocniej słyszalny.

Powiem także – w kontekście misji, którą realizuję w Radzie Dialogu Społecznego – jako przewodniczący Zespołu Budżetu Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych odbyłem kilka albo nawet kilkanaście posiedzeń zespołu. Znamienne jest, że Zespół Budżetu Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych Rady w dyskusji nad wskaźnikami wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, mimo kontrowersji co do zakresu podwyżek, jednoznacznie wypowiedział głos krytyczny w stosunku do mrożenia wynagrodzeń

w państwowej sferze budżetowej. Wskazano na to, że nie będziemy mogli mówić o jakości usług publicznych, a przede wszystkim pogarszania się tej jakości w tym konkretnym kontekście, o którym dyskutujemy, jeśli zapomnimy, że trzeba zapewnić chociażby realny wzrost wynagrodzeń, a to jest minimum 5,1%.

Informacja Państwowej Inspekcji Pracy, że zagrożony jest budżet nagród, który w tej chwili jest jedynym instrumentem, żeby w jakiś sposób łatać dziury w środkach na wynagrodzenia, jest dla mnie zupełnie niezrozumiała. Dlatego apeluję, abyśmy wspólnie przygotowali stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie ochrony wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy.

W tym kontekście zadam pytanie związane z problemami z rekrutacją. Czy te problemy są już widoczne? I przede wszystkim to, co budzi moją obawę – czy obserwujemy fluktuację kadr? Bo to oznaczałoby zagrożenie dla tej instytucji. Wielokrotnie bowiem formułowane są opinie i głosy, że potrzebne jest wzmożenie kontroli. Sam upominam się o działalność prewencyjną, doradczą – a kim to robić? Jeśli pani minister mogłaby odpowiedzieć na to pytanie, to proszę. Ja z kolei formułuję wniosek do pana przewodniczącego, aby zastanowić się nad takim stanowiskiem Rady Ochrony Pracy. Być może na etapie prac jednego z naszych zespołów moglibyśmy sformułować taki wniosek.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Miałem podsumowywać wypowiedź pana profesora w ten sposób, że w dużej części były tam zawarte pewne kwestie postulatywne kierowane do nas, do członków Rady, do zawarcia ich w naszym stanowisku.

Jeśli chodzi o kwestie wynagrodzeń i konieczności zwiększenia budżetu Inspekcji na te cele, myślę że tu doskonałym miejscem będzie dyskusja nad budżetem na 2022 r. To wkrótce przed nami.

Jeśli chodzi o pytanie sformułowane na koniec, za chwilę poproszę panią minister o udzielenie odpowiedzi. Również sądzę, że niezależnie od dyskusji o budżecie, moglibyśmy przy tamtej okazji sformułować ewentualnie osobny apel czy memorandum kierowany do rządu, do Ministerstwa Finansów w sprawie budżetu czy funduszu płac w Inspekcji, mając jeszcze z tyłu głowy to, na co zwrócił uwagę prof. Morawski, że jest ileś instytucji, w których jest jeszcze gorzej. Ale to absolutnie nie zwalnia nas z tego, żeby czynić co możliwe w tym obszarze, za który jesteśmy odpowiedzialni i co jest naszą misją.

Bardzo proszę, pani minister.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Odnosząc się do wypowiedzi pana prof. Męciny, oczywiście obserwujemy fluktuację kadr. Dotyczy to szczególnie młodszych pracowników, którzy nabyli doświadczenie i określone kompetencje pracując w Państwowej Inspekcji Pracy i bardzo chętnie wchłaniani są przez rynek pracy. Mówię chociażby o wszelkich formułach wzmacniania zasobów kadrowych pracodawców. Myślę nie tylko o inżynierach, ale również o prawnikach, którzy w zespołach kadrowych pracodawcy – tam gdzie są kadry, departamenty kadr czy biura kadr – świetnie się sprawdzają. Ich wiedza i doświadczenie na pewno są wartością dodaną dla każdego przedsiębiorcy, pracodawcy. Często też zakładają własne działalności gospodarcze i obsługują firmy udzielając wsparcia.

To samo dotyczy inspektorów, aczkolwiek w naszym materiale, który prezentowaliśmy, skupiliśmy się w dużej mierze na pokazaniu jak trudna sytuacja może być w perspektywie czasu, jeżeli chodzi o pracowników długoletnich. Mam na myśli dużą grupę naszych pracowników inżynierów. Oni, ze względu na to, że są przez wiele lat związani z Państwową Inspekcją Pracy i są najczęściej u schyłku swojej kariery zawodowej, nie są zainteresowani podejmowaniem dodatkowej działalności czy szukaniem perspektyw zawodowych na rynku zewnętrznym. Częściej koncentrują się na tym, że po zakończeniu pracy w Państwowej Inspekcji Pracy, pobierając już świadczenia emerytalne, będą korzystali z możliwości pełnienia zadań służby BHP bądź zdań doradczych, ale w mniejszym zakresie czasu, z mniejszym obciążeniem.

Natomiast, jeżeli chodzi o uruchomione nabory, to jak pani dyrektor Wysocka wspominała, uruchomiłam w tym momencie dwa nabory na ok. 80 pracowników, których chcielibyśmy kształcić w przyszłym roku, bo w tym momencie trwają procesy rekru-

tacyjne. Z informacji zwrotnych od okręgowych inspektorów pracy wynika, że na część ogłoszeń w ogóle nie ma żadnego odzewu. Natomiast, jeżeli już zgłaszają się kandydaci, to nie posiadają oczekiwanych przez nas kompetencji. To miałam na myśli mówiąc, że nie jesteśmy w stanie zacząć procedury kształcenia kadr inspekcji pracy, szczególnie w zakresie wykształcenia prawniczego i inżynieryjnego, które mogłyby w perspektywie czasu zastępować odchodzących na emeryturę inżynierów i prawników.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Mam pytania podzielone także na dwie części. Pierwsze dotyczy sprawozdania. Ile skarg w 2020 r. wpłynęło do Państwowej Inspekcji Pracy od lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych? Wszyscy wiemy, że bardzo ciężko pracowali i z wielkim poświęceniem. Chciałabym zapytać o wsparcie Inspekcji w egzekwowaniu chociażby prawa do wypoczynku czy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Chciałabym usłyszeć, co wskazały państwa kontrole. I, jeżeli jest to możliwe, także o informację w odniesieniu do 2021 r.

W dziale podsumowującym działalność Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. czytamy, że „wyniki kontroli wskazują na poprawę w niektórych obszarach, a w pozostałych uchybienia występują na stałym poziomie, bądź rośnie ich skala". Proszę zatem panią inspektor o informację – gdzie jest lepiej, a gdzie jest gorzej, w porównaniu z latami poprzednimi.

Kolejne pytanie ma związek z pytaniem pierwszym, a mianowicie, jak – pani zdaniem – pandemia wpłynęła na stan przestrzegania prawnej ochrony pracy oraz bhp w Polsce? Proszę także wskazać, jakie wnioski z ubiegłorocznych doświadczeń związanych z pandemią wyciągnęła Państwowa Inspekcja Pracy, a także, jaki będą one miały wpływ na działalność urzędu?

Jeszcze dodatkowe pytanie – czy macie państwo dane ilu inspektorów pracy zaszczepiło się przeciw COVID-19? Niewątpliwie jest to bardzo ważna sprawa podczas trwającej wciąż epidemii ze względu na bezpieczeństwo samych inspektorów, ale także kontrolowanych przez nich osób. To były pytania, jeżeli chodzi o sprawozdanie.

Materiał dotyczący płac oraz stanu kadrowego jest bardzo ciekawy, poglądowy. Myślę, że wypływa z niego jeden wniosek – potrzeba wzmocnienia zarówno kadrowego, jak i finansowego Państwowej Inspekcji Pracy. Absolutnie zgadzam się z moimi przedmówcami, że konieczne wydaje się jakieś stanowisko, może uchwała Rady Ochrony Pracy, właśnie w tym zakresie.

Tutaj też mam kilka pytań. Po pierwsze, jak – w pani ocenie – powinien wyglądać stan docelowy, jeżeli chodzi o zatrudnienie w Państwowej Inspekcji Pracy oraz przeciętne wynagrodzenie w urzędzie? Szczególnie chodziłoby mi o inspektorów pracy. Po drugie – które z okręgowych inspektoratów pracy wymagają – w pani ocenie – najszybszego wzmocnienia kadrowego, a co za tym idzie także wzmocnienia finansowego? I w oparciu o jakie parametry dokonywana jest taka ocena? Czy dokonuje się jej na bieżąco? Po trzecie – niepokoją mnie pewne sygnały o nieuzasadnionym w ostatnich trzech latach rozroście grupy zawodowej, jaką są nadinspektorzy pracy, szczególnie ci, którzy nie koordynują żadnej grupy inspektorów. Proszę o szczegółową odpowiedź, bo chciałabym wiedzieć, jak ma się wynagrodzenie tej grupy, szczególnie w odniesieniu do innych nadinspektorów pracy, którzy koordynują grupy inspektorów pracy.

Proszę też o informację, czy w tym roku odbyły się uzgodnienia ze związkami zawodowym, co do podziału środków na wynagrodzenia i czy osiągnięto porozumienie. Jeżeli tak, to proszę o podanie najważniejszych ustaleń w tym zakresie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pani poseł zgłosiła całą listę pytań. Jeśli na przynajmniej niektóre z nich pani minister jest gotowa do odpowiedzi z marszu, to bardzo bym prosił.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Myślę, że nie na wszystkie, ale postaram się odpowiedzieć na część. Natomiast tam, gdzie będziemy potrzebowali zebrania danych statystycznych – mam tutaj na myśli ile skarg wpłynęło do Państwowej Inspekcji Pracy od lekarzy, pielęgniarek – rzeczywiście z marszu nie jestem w stanie takiej odpowiedzi udzielić. Niemniej jednak badaliśmy

zagadnienia związane z tą grupą zawodową. W dużej mierze postulowały o to organizacje związków zawodowych działające w tym sektorze. I zarówno prawo do wypoczynku, jak i prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe było kontrolowane przez inspektorów pracy. Występowały tam nieprawidłowości, więc przygotujemy materiał w tym zakresie dla pani poseł na piśmie. Niemniej jednak, jako Państwowa Inspekcja Pracy, rzeczywiście te tematy badaliśmy w ubiegłym i również w tym roku.

Skala porównania do lat ubiegłych, jeżeli chodzi o nieprawidłowości i sytuacje, które uległy poprawie. Pierwsza sprawa to kwestia wypadkowości. Myślę, że skala pandemii tak naprawdę nie miała wpływu bezpośredniego na wypadkowość, która nadal jest na niesatysfakcjonującym poziomie. Wręcz przeciwnie, biorąc pod uwagę, że duża część gospodarki, przez dużą część ubiegłego roku była zamrożona, natomiast liczba wypadków przy pracy utrzymywała się na porównywalnym do 2019 r. poziomie, to uprawnionym jest stwierdzenie, że ten poziom wypadkowości w 2020 r. nawet się zwiększył. W związku z tym, rzeczywiście pandemia nie przyczyniła się do zmniejszenia skali nieprawidłowości, jeżeli chodzi o kwestie wypadkowości. Myślę, że może to być powiązane z tym, w jakich obszarach te branże były zamknięte. Mówiliśmy tu o budownictwie. Oczywiście jednym z wniosków, który może się nasuwać jest to, że w sektorze budowlanym tego zamrożenia, co do zasady, nie obserwowaliśmy. Inwestycje budowlane były realizowane właściwie w pełnym zakresie. W związku z tym, być może to przyczyniło się do tego, że skala wypadkowości była porównywalna do poziomu z 2019 r.

Natomiast przechodząc do prawnej ochrony pracy, tych sektorów jest tak dużo, że gdybym miała przeanalizować wszystkie merytoryczne tematy, byłoby to bardzo trudne. Zatem rzeczywiście, jeżeli pani poseł będzie chciała takiego szerszego podsumowania, też zrobimy to na piśmie. Mam na myśli tutaj m.in. legalność zatrudnienia.

Pan prof. Męcina wspominał o kwestiach dotyczących delegowania pracowników w agencjach pracy tymczasowej, kwestiach właśnie legalizacji pracy i to zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców. Niezależnie od tego, że była pandemia, ta skala nieprawidłowości jest duża, ponieważ rynek pracy obserwuje cały czas napływ pracowników zewnętrznych z innych krajów. Nie tylko Unii Europejskiej, ale też spoza tego obszaru. Stąd całkiem uzasadnione jest to, że zwiększona liczba tych osób, które przyjeżdżają do naszego kraju, powoduje też określoną skalę nieprawidłowości.

Jeżeli chodzi o wypłatę wynagrodzeń w 2020 r., to należy uznać – jak wspominał pan inspektor Mińkowski – że co piąty pracodawca miał problemy z wypłatą świadczeń w należytej wysokości, bądź z ich wypłatą w ogóle.

Duża skala nieprawidłowości utrzymuje się również w obszarze dotyczącym czasu pracy. Wynika to zarówno z poziomu skomplikowania przepisów, jak i tego, że najczęściej z punktu widzenia ekonomicznego te przepisy są naruszane, m.in. naruszenie zasady pięciodniowego tygodnia pracy. Ustawa wielokrotnie miała być nowelizowana. Ostatecznie nigdy do tej nowelizacji nie doszło. W związku z tym, niezależnie od tego, że mieliśmy do czynienia z pandemią, kwestia bardziej elastycznego organizowania pracy spowodowała m.in. to, że przestrzeganie przepisów w zakresie czasu pracy nadal funkcjonuje na niesatysfakcjonującym poziomie.

Kolejny temat – jak pandemia wpłynęła na stan przestrzegania bhp i praworządności. Myślę, że w naszym materiale było wyeksponowane, że jako urząd skupiliśmy się na kwestiach dotyczących zapobiegania rozprzestrzenianiu COVID-19 jako czynnika biologicznego. Nie odbiegaliśmy w tym zakresie od działań, jakie podejmowały inne kraje. Byłam ostatnio na spotkaniu Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy. Okazuje się, że rzeczywiście większość krajów nie tylko unijnych, ale również spoza Unii Europejskiej, bo jest tam zrzeszonych ok. 142 podmiotów z 60 krajów, skoncentrowała swoje działania na wspieraniu przedsiębiorców, pracodawców oraz pracowników w zakresie bhp, jeżeli chodzi o czynnik biologiczny jakim jest SARS-CoV-2. Wydaje się, że działania podejmowane przez przedsiębiorców w tym obszarze były na wysokim poziomie.

Odnosząc się do tego, o czym mówił m.in. pan inspektor Leśniewski, częściej się zdarzało, że to pracownicy właśnie nie stosowali przydzielonych przez pracodawcę środków zapobiegających przed rozprzestrzenianiem się wirusa, niż był problem z ich dostarczeniem, pomijając początkową fazę, kiedy były trudności w wielu krajach, nie tylko

w Polsce, z dostarczeniem odpowiedniej jakości środków, jeżeli chodzi o bhp. Zatem, jeśli chodzi o odpowiedź na pani pytanie w tym zakresie, to podeszłabym do tego w ten sposób, że pandemia ujawniła nowe wyzwania, z którymi Inspekcja Pracy, ale też rynek pracy musiał się mierzyć. W związku z tym, podstawowe zagadnienia, z jakimi mamy do czynienia na co dzień, troszeczkę zeszły na plan dalszy.

Natomiast odpowiadając na pytanie – ilu inspektorów pracy jest zaczepionych przeciwko COVID-19, nie dysponuję, jako główny inspektor pracy, takimi danymi, ponieważ będąc też pracodawcą, nie mogę żądać ujawnienia takich danych przez pracowników. Obowiązujące ustawodawstwo nam na to nie pozwala. Niemniej jednak robiłam rozeznanie na naradzie z okręgowymi inspektorami, jakie oni mają informacje nieformalne związane z zasadami współżycia społecznego. W związku z tym mam przeświadczenie, że w Państwowej Inspekcji Pracy większość pracowników została zaszczepiona. Mamy też grupę pracowników, pewnie podobnie jak w innych zakładach pracy, którzy się deklarują jako zagorzali antyszczepionkowcy. Metodą rozmów próbujemy te osoby zachęcić do tego, żeby się szczepiły. Niemniej jednak w skali kraju jest to niewielki odsetek pracowników. Cieszę się bardzo, że pracownicy podeszli do tego w sposób odpowiedzialny, chroniąc swoje życie, swoich najbliższych, ale też przedsiębiorców i pracowników, do których idziemy na kontrolę.

Natomiast odnosząc się do kolejnej części, dziękuję bardzo za zrozumienie dla potrzeby wzmocnienia kadrowego i finansowego Państwowej Inspekcji Pracy. Jak powinno docelowo wyglądać wynagrodzenie inspektora pracy? To jest bardzo trudne pytanie. Dlatego, że gdybyśmy mieli być konkurencyjni na rynku pracy, to musimy mieć wynagrodzenie, które będzie adekwatne do tego, jaki jest poziom wynagrodzeń na rynku pracy. W tym względzie można się odnieść do materiału przygotowanego przez panią dyrektor Witkowską, w oparciu o dane GUS z 2018 r., wskaźniki inflacji i wzrostu wynagrodzeń. W związku z tym należałoby uznać, że wynagrodzenie dla inspektora prawnika powinno być na poziomie ok. 10 tys. zł, natomiast dla inżyniera myślę że powyżej 10 tys. zł brutto – bo mówimy cały czas o kwotach brutto.

Które z okręgów wymagają największego wsparcia kadrowego? Prowadzimy takie analizy pod kątem zadań przydzielanych poszczególnym okręgowym inspektoratom pracy. Niewątpliwie są to okręgowe inspektoraty pracy w dużych ośrodkach, w dużych aglomeracjach. Mam na myśli w pierwszej kolejności Warszawę, bowiem w Warszawie obserwujemy największy wpływ skarg pracowniczych. Chcąc reagować na skargi zgłaszane przez osoby prywatne, ale też partnerów społecznych, instytucje zewnętrzne, posłów, senatorów powinniśmy mieć odpowiednią liczbę pracowników. W związku z tym, jeżeli w Warszawie wpływa ok. 12 tys. skarg rocznie, czyli jest to 2-3 razy więcej niż w innych okręgowych inspektoratach pracy, to należałoby uznać, że Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie wymaga wzmocnienia kadrowego.

Natomiast ja, w ramach budżetu Państwowej Inspekcji Pracy, o którym pewnie będziemy rozmawiali w sierpniu, mam zamiar postulować wzmocnienie Inspekcji Pracy – zakładając możliwości realne budżetowe – na poziomie 60 dodatkowych etatów dla całego kraju. Jak wspomniałam, trwają teraz prace legislacyjne w różnych obszarach, jeżeli będzie potrzeba realizacji dodatkowych zadań, to będziemy też postulowali o dodatkowe etaty – co nie oznacza, że je otrzymamy. Mówiąc w skrócie – duże ośrodki (Katowice, Wrocław, Poznań, Warszawa, Kraków, Gdańsk) to są te podmioty, które rzeczywiście potrzebują do realizacji swoich zadań wzmocnienia kadrowego, a np. jeżeli mówię o Gdańsku, to tutaj została zlikwidowana prawie całkowicie sekcja gospodarki morskiej, którą mam zamiar odbudować. Gdańsk jest jednym z podmiotów, które ma przemysł morski w najszerszym zakresie. Jest szereg niepokojących zjawisk, począwszy od zatrudnienia cudzoziemców, a skończywszy właśnie na kwestiach bezpieczeństwa, higieny pracy, więc w tym obszarze też potrzebujemy wzmocnienia kadrowego. Natomiast osoby, które mogłyby do nas przyjść do pracy, znajdują pracę w tym sektorze za kwoty w granicach 15 tys. zł. Nie mówię już o kadrze kierowniczej, ale po prostu pracownicy służby bhp, którzy w tym sektorze w Gdańsku pracują.

Pani poseł pytała o nadinspektorów. Podjęłam działania, bo oczywiście zdaję sobie sprawę z tego, że w skali kraju mamy dużą grupę osób, która uzyskała mianowanie

na nadinspektora. Jak wspominała pani dyrektor Witkowska, była to grupa zawodowa, która co do zasady miała koordynować pracę innych pracowników. W tym zakresie rzeczywiście pojawiły się pewne rozwiązania w latach ubiegłych, które spowodowały, że mamy dużą grupę pracowników – nadinspektorów z wynagrodzeniem kadry kierowniczej, która nie koordynuje prac pracowników z różnych względów. Zauważyłam ten problem prawie od samego początku. Wspominam o nim w naszych rozmowach wewnętrznych mających na celu uporządkowanie tej sytuacji. Od września będziemy rozpoczynać prace nad zmianą regulaminu wynagradzania w Państwowej Inspekcji Pracy, co jest powiązane z tym, że wszyscy okręgowi inspektorzy pracy uzyskali ode mnie informację, że nie ma w tym momencie możliwości nominowania pracowników na nadinspektorów pracy, dopóki nie uporządkujemy kwestii związanych z powiązaniem wysokości wynagrodzenia kadry kierowniczej z faktycznym kierowaniem zespołem.

Zespół rozpoczyna pracę we wrześniu po to właśnie, żeby bardziej racjonalnie gospodarować kadrami Państwowej Inspekcji Pracy, ale też i wynagrodzeniami, bo w tym momencie mamy duży poziom wynagrodzeń kadry, która de facto nie kieruje pracownikami, a którym ja, z punktu widzenia prawa pracy, tych wynagrodzeń obniżyć nie mogę. W związku z tym będziemy pracowali nad takimi rekomendacjami, które będą przewidywały zmienne składniki wynagrodzenia, które pracownik będzie uzyskiwał tylko wtedy, kiedy będzie koordynował pracę zespołu. Natomiast pani poseł ma rację, że taka grupa pracowników jest dosyć znaczna w skali kraju.

Oczywiście odbyły się uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Doszliśmy do porozumienia w zakresie propozycji, jakie w tym roku wynikają z tego, że nie ma wzrostu wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r., że nie ma 3% funduszu nagród. I konsekwencją tego – ale też przyjętej przeze mnie polityki związanej z tym, żeby zachęcać jednak i doprowadzić do sytuacji, w której będziemy w stanie pozyskiwać nowe kadry – było w pierwszej kolejności podwyższenie o 200 zł proponowanego wynagrodzenia dla kandydata na podinspektora. Mówiła o tym pani dyrektor. Teraz wynagrodzenie dla podinspektora wynosi 4,5 tys. zł brutto. Wynagrodzenie dla młodszych inspektorów pracy podnieśliśmy do kwoty 4,8 tys. zł. To automatycznie powoduje, że musimy wyrównać wynagrodzenia tym pracownikom, którzy aktualnie są na kursach inspektorskich i którzy są młodszymi inspektorami pracy. Konsekwencją tego jest to, że awanse stanowiskowe, która mogłam zaproponować w skali kraju, to pula 50 osób. To będą osoby, które mają legitymować się szczególnymi osiągnięciami w swojej pracy zawodowej. Zatem rzeczywiście konsekwencją podwyższenia wynagrodzeń dla tej grupy, którą chcemy pozyskać do urzędu, była zmniejszona pula awansów. To były główne elementy uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję, pani minister. Przyznam, że jestem bardzo pozytywnie zbudowany tym, że nawet na te pozornie najtrudniejsze pytania pani minister udzieliła wyczerpującej odpowiedzi „z marszu”. Zdaje się, że było oczekiwanie udzielenia odpowiedzi na jedno z pytań na piśmie. Dziękuję serdecznie.

Udzielam głosu najmłodszemu stażem członkowi Radu panu Rafałowi Hrynykowi. Bardzo proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Rafał Hrynyk:

Faktycznie stażem jestem najmłodszy. Nie za często zabieram głos, ale proszę mi pozwolić dzisiaj podzielić się kilkoma informacjami. Przede wszystkim, patrząc na pana przewodniczącego i po sąsiedzku siedzącego prof. Zawieskę, mam nieodparte wrażenie, że przeżywam *deja vu*, ponieważ rozmowę na temat atrakcyjności wynagrodzeń – ogólnie ujmując – w obszarze bhp mieliśmy w zeszłym tygodniu. Zatem jest to niepokojąca tendencja, która wskazuje na obniżanie atrakcyjności zatrudnienia w obszarze ogólnie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, a w konsekwencji pewnie dalej idące zainteresowanie tą tematyką. Jako potwierdzenie tych słów podam, że jest to również niestety wniosek Europejskiej Agencji do Spraw Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w jednym z ostatnich raportów.

Zatrważające są dane, które przedstawiła dzisiaj Państwowa Inspekcja Pracy. Tym bardziej dziękuję za bardzo rzeczową prezentację – tu również słowa pochwały z mojej strony. Relacja względem aktualnego wynagrodzenia w odniesieniu do średniej na przestrzeni 21 lat, ponieważ były pokazane dane z 1999 r. i 2020 r. to istotne obniżenie z 222% do 162%, co faktycznie jest bardzo niepokojące. Ze swojej strony powiem, że również istotnie zauważalnie więcej wysiłku kosztuje promowanie zagadnień bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, nawet wśród świadomych pracodawców. To tytułem wprowadzenia i ogólnych tendencji.

Natomiast chciałbym się z państwem podzielić i potwierdzić dane, które prezentowała dzisiaj Inspekcja. Mianowicie, chciałbym się podzielić doświadczeniami z mojej aktywności edukacyjnej w kilku krajowych jednostkach szkoleniowych w zakresie bhp, gdzie już od kilku lat w czasie studiów, albo po zakończeniu, w ramach prowadzonych ankiet, sprawdzamy – wcześniej informując, jakie są możliwości uzyskania zatrudnienia – jak wygląda atrakcyjność i jakie są kierunki ze względu na to, że jako pracodawcy jesteśmy zainteresowani kadrą. Czyli, na jakich stanowiskach, w jakich placówkach studenci, absolwenci będą poszukiwali, czy może już poszukują pracy.

Tu, niestety, potwierdza się to, co było pokazywane. Mam dane, bowiem przygotowałem się wiedząc wstępnie jaka będzie tematyka dzisiejszego posiedzenia. Otóż, w ciągu ostatnich 3 lat zauważono naprawdę istotny spadek atrakcyjności zatrudnienia w Państwowej Inspekcji Pracy. Jeszcze 3 lata temu wśród 120 ankietowanych na kierunku Europejski Menadżer BHP, zatrudnienie w Inspekcji Pracy było na trzecim miejscu. Natomiast ostatnie ankiety, sprzed 2 lat i sprzed roku wyraźnie pokazują, że niemalże na szarym – niechlubnym – końcu jest zatrudnienie w Inspekcji Pracy, co wyraźnie potwierdza tę tendencję. Również wiek studentów istotnie wzrósł. To też może być przyczyna m.in. starzejącego się społeczeństwa, ale to też w jakiś sposób może pokazywać zainteresowanie, bo w ciągu tylko 4 lat średnia wieku studentów wzrosła z 31 do 42 lat. To również może być jakiś wskaźnik.

Odnosząc się na koniec do międzynarodowego aspektu, ponieważ był to temat poruszany, chciałbym podzielić się z państwem istniejącym opracowaniem dotyczącym m. in. poziomu wynagrodzeń pracowników inspekcji pracy na całym świecie. To jest raport Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2020 r., w którym wyraźnie widać, jak ta tendencja jest utrzymywana, jakie są warunki zatrudnienia. Myślę, że z punktu widzenia odniesienia się międzynarodowego również będzie istotny materiał do dalszych analiz. Z mojej analizy jednoznacznie wynika, że zatrudnienie w Inspekcji Pracy w Polsce jest absolutnie nieatrakcyjne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo. Czyli wynika z tego, że zestawienie, o którym pan mówi, będzie już gotową odpowiedzią na jedno z pytań, które padły wcześniej, na początku naszej dyskusji.

Członek Rady Ochrony Pracy Rafał Hrynyk:

Tak. Właśnie w tym momencie pozwolę sobie przesłać link do tego opracowania poprzez czat, co uczyniłem. Zatem zachęcam do zapoznania się z tym materiałem.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo. Pani minister, ponieważ większość wypowiedzi pana Rafała Hrynyka to były informacje kierowane do członków Rady, to pozwolę sobie udzielić głosu panu prof. Zawiesce, a na koniec poproszę panią o pewne podsumowanie, odniesienie się do wszystkich wypowiedzi.

Bardzo proszę, pan prof. Zawieska.

Członek Rady Ochrony Pracy Wiktor Marek Zawieska:

W swojej wypowiedzi chciałbym skupić się na sprawozdaniu. W pierwszym rzędzie chciałem pogratulować kapitalnego podejścia – niezwykle systemowego, transparentnego w tej części głównej, wiodącej dla mnie, czyli merytorycznej pokontrolnej, czyli podział na 3 części: zakres kontroli, diagnoza, wnioski. To daje bardzo dobre, precyzyjne i bardzo szczegółowe rozeznanie. Chciałbym w swojej odpowiedzi odnieść się do tego trzeciego członu, czyli wniosków.

W wielu wypowiedziach i prezentacjach padło, że w bardzo wielu obszarach, w bardzo wielu sektorach jest źle, bo następuje albo stagnacja, albo nawet pogorszenie wielu wskaźników, dotyczących bezpieczeństwa i warunków pracy. To dotyczy bardzo wielu dziedzin. Nie będę ich wszystkich wymieniał, bo już były omawiane, ale przede wszystkim budownictwo, zakłady przetwórstwa przemysłowego, a także zakłady o potencjalnym wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej, firmy usuwające azbest, czy też cała problematyka zagadnień związanych z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością, oczyszczalnie ścieków, miejsca zagrożone wybuchem, przedsiębiorstwa gospodarki morskiej. Raz jeszcze dziękuję, bo materiał niezwykle szczegółowy i niezwykle obfity. Pokazujący właśnie ten stan rzeczy.

Generalnie, aby nie przedłużać, podkreślę dwa obszary, które państwo też podkreślaliście w swoich wypowiedziach i potem puentowaliście, co do planu na przyszłość. A mianowicie, z grubsza mówiąc głównymi problemami zdiagnozowanymi, czy też obszarami jest przede wszystkim ocena ryzyka zawodowego z jednej strony – cała problematyka związana z oceną ryzyka jako filar. Jak mówimy – nie ma sukcesu w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy bez skutecznej oceny ryzyka.

Drugi duży obszar to pewnego rodzaju potrzeby związane z koniecznością wzmocnienia kompetencji pracowników. Przy okazji – w ubiegłym tygodniu byłem na konferencji, na Politechnice Warszawskiej, którą prowadził pan premier Buzek, pan premier Gowin, ale nie tylko. W tej części, co do kompetencji, padła taka informacja ze strony pana premiera Buzka, że w najbliższej przyszłości, a właściwie już od dzisiaj, ze względu na zmiany w gospodarce, na tę niezapowiadaną, a już faktycznie istniejącą, recyfryzację, digitalizację 1,5 mld ludzi czeka konieczność zmiany swoich kompetencji, zmiany sposobu pracy, podejścia do pracy. To oznacza ogromne wyzwanie nie tylko dla systemu edukacji czy szkoleń, ale także potencjalnie dla bezpieczeństwa, bo 1,5 mld ludzi w różnym wieku zacznie zupełnie nową pracę z niewiadomym skutkiem, co do bezpieczeństwa i ochrony pracy. Dlatego też, raz jeszcze dziękując za te materiały, które pokazują, aż do diagnozy, bardzo precyzyjnie, gdzie są te problemy, chciałem powiedzieć, że właściwie wydaje mi się, iż problemem jest nie tyle kontrola i diagnoza, co tak naprawdę to, co państwo pokazywaliście na końcu, jako strategia Państwowej Inspekcji Pracy, czyli prewencja i promocja ochrony pracy – te działania prewencyjno-promocyjne. Bo od nich tak naprawdę zależy, bo przecież nie możemy poprzestać i zakończyć na stwierdzeniu, że jest źle tu i tu w taki i taki sposób, tylko – co zrobić, aby stan rzeczy zmienić?

Pani minister, mamy bardzo dobre kontakty i podpisane porozumienia, ale naprawdę bardzo wiele problemów zdiagnozowanych i wskazanych w sprawozdaniu, również w ramach programu wieloletniego, które prowadzi 10 jednostek naukowych (CIOP plus 9 innych jednostek). Bardzo wiele tych problemów zostało – oczywiście z udziałem środowiska i bardzo dobrej współpracy z szeroko pojętym środowiskiem – zdiagnozowanych i – tu kładę nacisk dużymi litrami – OPRZYRZĄDOWANYCH. Stąd apel do państwa z prośbą o spojrzenie i widzenie tego, o czym chcę powiedzieć, że na bardzo wiele problemów – od pandemii zaczynając, bo to najświeższe, ale poprzez wszystkie inne wskazane problemy – istnieje oprzyrządowanie zarówno dla inspektorów pracy, którzy mogliby je wykorzystywać w swojej pracy dla pracowników, jak i dla służb bhp, bowiem, które w wielu miejscach, państwo podkreśliliście, że pracodawcy są niezadowoleni ze swoich służb bhp – tak jest powiedziane w sprawozdaniu.

Zatem jest możliwość podejścia z programem działań szkoleniowych, edukacyjnych, wzrostu kompetencji, przede wszystkim z oceny ryzyka. Tylko ten system promocji, prewencji, czy system upowszechniania – albo jak to Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii w tej chwili formułuje i forsuje, czyli system zastosowania w praktyce tych wszystkich opracowań szwankuje. Rozmawialiśmy o tym tydzień temu z panem Rafałem Hrynykiem. Stąd chcę z jednej strony przekazać pocieszającą informację, że na wiele z tych problemów – w moim odczuciu – istnieje bardzo wiele bardzo dobrych rozwiązań. Nie do końca zgadzam się z panem przewodniczącym Janowskim, że wszystkie jednostki wspierające Inspekcję Pracy to jednostki słabe, bo do takich nie chciałbym zaliczyć swojego instytutu. Wręcz przeciwnie, jesteśmy dobrej myśli, mamy podpisane porozumienia.

Kończąc – proszę państwa o zastanowienie co zrobić i w jaki sposób – oprócz perfekcyjnej diagnozy i stwierdzenia faktów – znacznie szerszym nurtem, znacznie szerzej spowodować wykorzystanie narzędzi, instrumentarium, opracowań, które nie tylko, że są niezbędne, bo takie są wyzwania, ale naprawdę, mogę z przekonaniem powiedzieć, doprowadziłyby do zmiany i – może – w kolejnym sprawozdaniu te wskaźniki byłyby dużo lepsze. Chodzi o materiały informacyjne i edukacyjne i przede wszystkim całe spektrum materiałów do wspierania oceny i ograniczania ryzyka zawodowego, które są dostępne przez Internet. Nie chodzi o promocję opracowań Instytutu. Taki jest nasz obowiązek. My to robimy i chcemy, żeby to było spożytkowane, wykorzystywane. Widzimy w tym dla wszystkich wskazanych tu branż istotną szansę na zmianę. Chodzi nie tylko o klasyczne, znane branże, ale choćby o sytuację pracujących osób niepełnosprawnych, którą państwo w sprawozdaniu pokazujecie. Jest to również niejako wyzwaniem chwili.

Pani minister, potwierdzam raz jeszcze wszystkie nasze rozmowy, porozumienia. Jesteśmy w pełnej gotowości do współpracy, do działań. Zapraszam wszystkich, również państwa, do zapoznania się z tym, co mamy, ewentualnie ze zgłoszeniem co warto jeszcze zrobić. Efektywność tych działań zależy naprawdę od trafnej diagnozy, nie tylko problemu, ale również sposobu rozwiązania tego problemu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję, panie profesorze.

Proszę panią minister o odniesienie się zarówno do słów pana profesora Zawieski, jak i o pewne podsumowanie, odniesienie do całości.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Dziękuję państwu serdecznie za wszystkie pozytywne głosy, ponieważ one są nam bardzo potrzebne. Mówię nam, ponieważ mam na myśli zarówno siebie, jak i kierownictwo urzędu, ale również pracowników, ponieważ przy tym, co powiedział pan Hrynyk, że praca w Państwowej Inspekcji Pracy jest coraz mniej atrakcyjnie oceniana, z punktu widzenia rynku pracy, to tą motywacją dodatkową jest to, że możemy pomagać konkretnym pracownikom. Jednostkowa, konkretna sprawa, którą w danym momencie rozpoznajemy, gdy kończy się sukcesem, jest dla nas największym dokonaniem zawodowym i daje nam dużą satysfakcję. Również te państwa pozytywne głosy na temat sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2020 r. myślę, że będą z dużą satysfakcją odbierane przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Za wszystkie głosy bardzo dziękuję.

Dziękuję też za zrozumienie dla problemów kadrowo-płacowych, za chęć poparcia przez Radę Ochrony Pracy naszych dążeń do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy w tym obszarze. Myślę, że wypowiedź pana profesora Zawieski jest bardzo dobrym podsumowaniem tego, jakie mam, jako szef urzędu, plany na przyszły rok. O tych głównych kierunkach państwo przeczytaliście, tzn. usłyszeliście dzisiaj w podsumowaniu naszego materiału sprawozdawczego. Niemniej jednak, zastanawiamy się już teraz, jakie kierunki, jeżeli chodzi o prewencję i promocję, na przyszły rok podejmować i w jaki sposób prowadzić nasze działania, żeby były bardziej skuteczne, docierały do tych podmiotów, na których nam naprawdę zależy.

Z mojej analizy i oceny – prawie już momencie 6 miesięcy pełnienia funkcji głównego inspektora pracy – wynika, że jednym z podstawowych obszarów jest przede wszystkim edukacja. Będziemy chcieli kierować nasze programy do młodych ludzi, rozszerzać je, bo część już z nich prowadzimy. To nie jest coś nowego, natomiast chcielibyśmy to robić w bardziej usystematyzowany sposób. Będziemy docierać do młodych ludzi. Mam na myśli tych, którzy się uczą w szkołach podstawowych, ponadpodstawowych, liceach, szkołach zawodowych, branżowych, ale też studentów. Chcemy zaproponować im program edukacyjny, który będzie ich zapoznawał z czym się będą spotykali na rynku pracy. To jest niezwykle istotne, żeby tę kulturę bezpieczeństwa i praworządności promować już wśród najmłodszych. Być może to jest rozwiązanie na to, żeby ta edukacja i nasze działania były bardziej skuteczne.

Drugi obszar, który też widzę, że wymaga uwagi – pomimo tych narzędzi, o których pan profesor wspominał, które są rzeczywiście dostępne w różnej formie – to ocena

ryzyka zawodowego. Inspekcja Pracy zajmuje się oceną ryzyka zawodowego w bardzo szerokim obszarze. Natomiast nasze działania prewencyjno-promocyjne były głównie skoncentrowane na branżach wypadkowych. Chciałabym bardziej systemowego podejścia, więc cieszy mnie to, co pan profesor powiedział. Wydaje mi się, że mamy tutaj co najmniej dwa wspólne obszary do działania na przyszły rok.

Warto się pochylić i zastanowić, jakie narzędzia możemy zaproponować, żeby bardziej skutecznie w tym obszarze działać we współpracy, bo, jak wspominałam już pewnie w międzyczasie, tylko synergiczne działania wszystkich środowisk będą skuteczne. Sama Państwowa Inspekcja Pracy, bez względu na kwestie kadrowo-finansowe i na liczbę pracowników, nie jest w stanie osiągnąć tego efektu, jaki jesteśmy w stanie osiągnąć wszyscy, łącząc swoje wysiłki.

Zatem dziękuję, panie profesorze, że po raz kolejny podkreśla pan wolę współpracy. Rzeczywiście ona jest zawarta w naszym porozumieniu. Myślę, że na tych spotkaniach, które postaram się zorganizować, jak deklarowałam, w sierpniu, porozmawiamy właśnie o tym, jakie narzędzia możemy wykorzystać do tego, żeby skuteczniej mówić o edukacji z punktu widzenia prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ocenie ryzyka zawodowego.

Dziękuję państwu bardzo za wysłuchanie sprawozdania i materiału informacyjnego na temat sytuacji kadrowo-płacowej w Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuje bardzo, pani inspektor.

Projekt stanowiska w sprawie sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za 2020 r. przygotuje Zespół do Spraw Prawno-Organizacyjnych. Sądzę, że akapit poświęcony kwestiom płacowo-kadrowym będzie dobrym zakończeniem tamtego naszego stanowiska, więc proponuję, żeby w obu tych tematach było jedno wspólne stanowisko. Zresztą do spraw płacowo-kadrowych budżetu Państwowej Inspekcji Pracy będziemy nawiązywali jeszcze przy innych okazjach, tak jak sobie zapowiedzieliśmy.

Ze swojej strony chciałbym pogratulować pani inspektor, dziękując całej Inspekcji Pracy za pracę w 2020 r., że w zasadzie zgodnym chórem, wszyscy zabierający dzisiaj głos – nie unikając oczywiście wskazywania spraw trudnych i problemów koniecznych jeszcze do rozwiązania – jednak pozytywnie wypowiadali się zarówno o przygotowanym sprawozdaniu, jego formie, ujęciu i prezentacji, jak i odnośnie pewnych planów, perspektyw, funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy. Przyznam, sięgając pamięcią w minione lata, że to wcale nie było takie oczywiste. Tak więc gratuluję, że taki efekt w dniu dzisiejszym pani minister osiągnęła.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Informuję, że tematem najbliższego posiedzenia Rady będą: „Procesy technologiczne, w których dochodzi do uwolnienia czynników o działaniu rakotwórczym. Ocena narażenia w świetle obowiązujących przepisów". Tutaj będzie mowa m.in. o azbeście, o którym wspominał pan Zbigniew Janowski. To posiedzenie Rady będzie przygotowane przez trzy instytucje. Oprócz niezawodnego Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, który – absolutnie potwierdzam – jest znakomitym ośrodkiem i współpracownikiem Inspekcji. Myślę, że mamy powód do dumy, że w ogóle mamy w Polsce tego rodzaju placówkę. Dalej – Główny Inspektor Sanitarny oraz Instytut Medycyny Pracy. Te trzy instytucje będą przygotowywały i omówią ten temat w sierpniu.

Powtórzę, że sierpniowe posiedzenie Rady odbędzie się 25, 26 i 27 sierpnia, czyli w środę, czwartek i piątek. Trochę nietypowo, ale sierpniowe trzydniowe posiedzenie Rady będzie zwołane w ostatnim pełnym tygodniu sierpnia. Oczywiście, jeżeli nie zaistnieją jakieś nadzwyczajne zupełnie okoliczności. To zawsze może się zdarzyć.

W tej chwili życzę państwu skorzystania w miarę możliwości z urlopu, wypoczynku, dużo zdrowia i żeby ta grożąca czy wisząca nad nami kolejna fala pandemii mimo wszystko jednak nie nadeszła. Tego życząc państwu i sobie żegnam się do końca sierpnia. Do widzenia.